

Kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden under 1900-talet

En sociologisk analys av kvinnornas
underordnade position i arbetslivet

ANN-MARI SELLERBERG

CWK Gleerup Bokförlag AB, Lund

1973



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552414_0056

Kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden under 1900-talet

En sociologisk analys av kvinnornas
underordnade position i arbetslivet

ANN-MARI SELLERBERG

AKADEMISK AVHANDLING

som för filosofie doktorsexamen vid Lunds universitet
framlägges till offentlig granskning å sal 26 Getingevägen 8,
Lunds universitet onsdagen den 30 maj 1973 kl. 10.15

LUND 1973

Wallin & Dalholm Boktr AB



KVINNORNA PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN
UNDER 1900-TALET

En sociologisk analys av kvinnornas underordnade position i arbetslivet

Kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden under 1900-talet

En sociologisk analys av kvinnornas
underordnade position i arbetslivet

ANN-MARI SELLERBERG

CWK Gleerup Bokförlag AB, Lund

Till avhandlingen har utgått anslag från Centraförbundet för
Socialt Arbete (CSA), samt anslaget till ograduerade forskare.



Wallin & Dalholm Boktr. AB

LUND 1973

ISBN 91-40-02854-2

Innehåll

1	INLEDNING	11
2	AVHANDLINGENS PROBLEMSTÄLLNING OCH TEORETISKA RAM FÖR ANALYS	12
2.1	Problemformulering	12
2.2	Det empiriska materialet	12
2.3	En teoretisk ram för analysen	12
2.3.1	Generaliseringar och konkretiseringar. Likheter och olikheter	13
2.3.1.2	En precisering av olikheternas användning. En jämförelse mellan Simmel och Durkheim	14
2.4	Simmels uppfattning om sociala relationers dialektiska karaktär ..	16
2.4.1	Relationers dubbelhet: Subjektiva och objektiva perspektiv dialektiskt relaterade till varandra	19
2.5	Olika slag av underordning som ett genomgående objektivet perspektiv i avhandlingen	21
2.6	Betydelsen av arbetslivets relationer	21
2.7	Om rekonstruktionen av ett tillvägagångssätt	21
3	HEMBITRÄDET OCH STATARHUSTRUN: Direkt underordning under en person versus underordning under ett stratifierat flertal	24
3.1	Inledande diskussion om vissa likheter mellan anställda i husligt arbete och i jordbruksarbete	24
3.1.2	De båda näringarnas kvantitativa betydelse och deras rekryterings-svårigheter	25
3.1.3	Sammanfattning	28
3.2	Hembiträdet. Direkt underordning under en person	29
3.2.1	Det husliga arbetets betydelse	29
3.2.2	I motsättning till "evolutionstanken"	30
3.2.2.1	Innebörden av en flyttning från landet till staden för underordningsrelationens utseende	31
3.2.2.1.1	Underordningens utbredning: Avgränsningen mellan arbets- och privatliv	32
3.2.2.1.2	Underordningens karaktär: De olikartade förutsättningarna för en icke-personlig och en personlig underordning	35
3.2.2.2	Relationen mellan över- och underordnad i staden från den överordnade partens sida	36
3.2.3	Hembitrådets orientering till arbetet	39
3.2.3.1	Underordningens karaktär innebär förutsättningar för en felplacerad motivation	39
3.2.3.2	Stadshembiträdenas höga anställningsrörlighet relaterad till förutsättningarna för en felplacerad motivation	40

3.2.4	Betydelsen av kontinuitet för relationens utseende: Exemplet tro-tjänarinnan	42
3.2.5	Hembiträdeslagens betydelse: Underordning under en princip	46
3.2.6	Sammanfattning	50
3.3	Ett försök att generalisera utmärkande drag i hembiträdesyrkets underordning: Om förutsättningarna för en felplicerad motivation och för anställningsrörlighet	51
3.3.1	"Högrörliga" yrken är kvinnornas yrken	52
3.3.1.1	Underordningens utseende och eventuella förutsättningar för en felplicerad motivation	54
3.3.1.2	Några resultat från malmöundersökningen	58
3.3.2	Sjömansyrket: Anställningsrörlighet och förutsättningar för en s.k. felplicerad motivation i ett manligt yrke	60
3.3.3	Sammanfattning	63
3.4	"Om egna barn och andras": Hembiträdesyrkets tidigare vanlighet relateras till resultat från malmöundersökningen 1971	64
3.4.1	Resultat från en intervjuundersökning (Barnfamiljer i Malmö, 1971)	65
3.4.1.1	Resultat från socialgrupp I och II	67
3.4.1.2	Om egna barn och andras som en "click-click-click-phrase"	68
3.4.3	Sammanfattning	69
3.5	Statarhustrun: En underordning under ett stratifierat flertal	69
3.5.1	Sambandet mellan anställning på stat och civilstånd	70
3.5.2	Statarnas arbetsvillkor ur underordningssynpunkt	71
3.5.3	En precisering av statarhustruns underordningsposition	74
3.5.3.1	Underordning under ett stratifierat flertal	74
3.5.3.2	Underordning under ett objekt	77
3.5.4	Kvinnornas negativa inställning till fackföreningen	79
3.5.4.1	Drag i statarhustruns underordningsposition relateras till deras fackliga negativism	80
3.5.5	Sammanfattning	84
4	SERVERINGS- OCH AFFÄRSBITRÄDESYRKET SOM S.K. TREKANTSYRKEN. UNDERORDNADE YRKESKATEGORIER I S.K. SERVICEORGANISATIONER	85
4.1	Om kvantitativa förändringar under 1900-talet inom serverings- och affärsbiträdesyrket	85
4.1.2	Sammanfattning	86
4.2	Analytiska utgångspunkter	86
4.2.1	Utmärkande drag för s.k. trekantsrelationer	86
4.2.2	En s.k. "boundary triad"	87
4.2.3	Serviceorganisationen som underordnad en princip	88
4.2.4	Exemplet "boundary triads in an advertising agency" (Theodore Caplow)	88
4.2.5	Ett analyschema: Relationernas motsatta tendenser	89
4.2.4.1	Relationen: Yrkesutövare — "The outsider"	91
4.2.4.2	Relationen mellan yrkesutövaren och överordnad part inom organisationen	92
4.2.4.3	Form av "cooling out"	93
4.2.5	Sammanfattning	96
4.3	Serveringsyrket	96

4.3.1	Den historiskt första typen	97
4.3.1.1	Relationen serveringspersonal — gäst (den historiskt första typen)	97
4.3.1.2	Relationen yrkesutövaren — överordnad ("principal") (den historiskt första typen)	99
4.3.1.2.1	Strukturella förutsättningar för en social kontroll av yrkesutövaren, såväl som hinder för en dylik föreligger	100
4.3.1.3	Form av "cooling out" (den historiskt första typen)	101
4.3.2	Serveringspersonalen (den historiskt andra typen)	103
4.3.2.1	Relationen serveringspersonal — gäst (den historiskt andra typen)	103
4.3.2.1.1	Motsatta tendenser i relationen mellan gästen och serveringspersonalen. (Sambandet mellan kontroll från underordnad och indiskretion.)	105
4.3.2.2	Relationen serveringspersonalen — överordnad part (den historiskt andra typen)	107
4.3.2.3	Form av "cooling out" (den historiskt andra typen)	110
4.3.3	Sammanfattning	113
4.4	Affärsbiträdet	114
4.4.1	Den historiskt första typen	114
4.4.1.1	Relationen affärsbiträde — kund (den historiskt första typen)	114
4.4.1.2	Relationen affärsbiträde — överordnad (den historiskt första typen)	115
4.4.1.2.1	Signifikant information för relationens motsatta tendenser. Livsmedelsbranschen	117
4.4.1.2.2	Förutsättningar för social kontroll över yrkesutövaren, liksom för hinder av en dylik	118
4.4.1.3	Form av "cooling out" (den historiskt första typen)	120
4.4.2	Affärsbiträdet (den historiskt andra typen)	122
4.4.2.1	Relationen affärsbiträdet — kunden (den historiskt andra typen) .	122
4.4.2.2	Relationen affärsbiträde — överordnad part (den historiskt andra typen)	123
4.4.2.3	Form av "cooling out" (den historiskt andra typen)	124
4.4.3	Sammanfattning	125
4.5	Kan kvinnornas yrken även kallas kvinnoyrken? Försök att relatera de båda yrkenas kvalitativa och kvantitativa förändringar till varandra	126
4.5.1	Skillnaden mellan den kvantitativa förändringens hastighet i serverings- och affärsbiträdesyrket	126
4.5.2	Internationella data om serveringspersonalens explicita kontrolluppgifter (spritrestriktionerna) och andelen kvinnor i yrket	127
4.5.3	Karakteristik av telefonistyrket — ett kvinnornas yrket ur kvantitativ och kvalitativ synpunkt	129
4.5.3.1	A) Samtidig över- och underordning i relation till den utomstående parten B) Praktiskt ansvar/ringa inflytande	130
4.5.4	Sammanfattning	132
5	ARBETSFÖRDELNINGENS STRATIFIERING EFTER KÖN	134
5.1	Allmänt om differentiering och stratifiering	134
5.2	Bankyrket	136
5.2.1	Bankyrkets "feminisering"	137
5.2.1.1	Innebörden av ett yrkes feminisering	137

5.2.1.1.1	Kvantitativ förändring: Kvinnornas andel inom yrket har stigit kraftigt	138
5.2.1.1.2	Kvalitativ förändring: a) Mekaniseringen av och kategoriklyvningen inom bankarbetet	138
5.2.1.1.3	Kvalitativ förändring: b) De kvinnliga banktjänstemännen bildar ett underordnat strata	141
5.2.1.1.4	Belägg för en feminiserad fördelning av arbetsuppgifterna	142
5.2.1.2	Specifika förutsättningar för den s.k. feminiserade arbetsfördelningen i bankarbetet	144
5.2.1.2.1	Arbete efter lön?	146
5.2.1.2.2	Om den speciella betydelsen vid denna tid av ett avståndstagande gentemot de mekaniserade arbetsuppgifterna	148
5.2.1.2.3	Betydelsen av de s.k. servicenivåernas olikhet	150
5.2.1.2.3.1	Signifikant information om betydelsen av likhet för den s.k. "förtroenderelationen"	152
5.2.1.3	En konsekvens av feminiseringen: Den senare sociala konfigurationen	152
5.2.1.4	Sammanfattning	153
5.2.2	"Bankundersökningen." Inställningar och beteenden av betydelse för bankarbetets stratifiering	154
5.2.2.1	En arbetsorganisatorisk motsättning	155
5.2.2.2	Överordnade informationsregler för tolkningen av intervjuerna ..	156
5.2.2.3	Resultat från "Bankundersökningen"	157
5.2.2.3.1	Beskrivning av en arbetsdag: Dissociativa och associativa beteenden och attityder	157
5.2.2.3.2	De nämnda arbetsuppgifternas variation	160
5.2.2.3.3	Sättet att beskriva	161
5.2.2.3.4	Betoning av arbetsuppgifternas betydelse	163
5.2.2.3.5	Dissociation beträffande attityder eller beteenden?	163
5.2.2.3.6	Neutralt konstaterande versus emotionell dissociation	164
5.2.2.3.7	Om generell involvering (association) versus strategisk dissociation ..	164
5.2.2.3.8	Den informella organisationen av arbetet	165
5.2.2.3.9	Om viktiga egenskaper för det nuvarande arbetet	167
5.2.2.4	Befordringsinställning liksom icke-befordringsinställning — en konsekvens av en feed-back-process	169
5.2.2.4.1	En mer teknisk beskrivning av denna process	169
5.2.2.4.2	Stratifierande inställningar inplacerade i sitt organisatoriska sammanhang	170
5.2.2.4.3	Exemplet kassatjänsten	173
5.2.2.4.4	Den expressiva sidan av strategin	176
5.2.2.5	Hur kvinnorna är relaterade till bankarbetet	178
5.2.2.6	Sammanfattning	180
5.3	Sjökvinnor	181
5.3.1	Källor till data och informationer	181
5.3.2	En grundläggande motsättning ombord: Om tendensen till funktionell differentiering och tendensen till stratifiering	182
5.3.3	En tendens till stratifiering: Skillnader i arbetsuppgifterna mellan 1920 och 1960—1970-talen	183
5.3.4	Stratifierande inställningar	185
5.3.4.1	Generaliserade uppfattningar som antages ha betydelse för stratifieringens förverkligande, relaterade till fartygets karakteristika ..	186

5.3.5	De stratifierande uppfattningarna relaterades till den beskrivna förändringen av kvinnornas relativa position	192
5.3.5.1	Stratifierande generaliseringar och den funktionella differentieringen relaterade till varandra	193
5.3.5.1.1	En jämförelse mellan 1920-talet och 1960—70-talen: Olikheter avseende de stratifierande inställningarna	194
5.3.6	Resultatens vidare giltighet	194
5.3.7	Sammanfattning	195
5.4	Typograf- och bokbinderiyrkena	195
5.4.1	En vid en viss tidpunkt (1870-talet) olikartad facklig strategi	196
5.4.1.2	Distinktionen mellan restriktiva och expansiva fackföreningar relaterad till olikheten i facklig strategi	197
5.4.2	Arbetsfördelningens utseende	198
5.4.2.1	Inställningar som antagas innebära en tendens till stratabildning (dvs. till en arbetsfördelning efter kön)	199
5.4.3	Betydelsen av vissa subkulturella förhållanden i de båda yrkena ..	206
5.4.3.1	Betydelsen av typografernas aristokratiska subkultur	206
5.4.3.2	Subkulturella särdrag i bokbinderiyrket	208
5.4.4	Kvinnornas nuvarande situation inom de båda yrkena	212
5.4.4.1	Kvinnliga konstförvanter — telesättare	212
5.4.4.2	Något om den aktuella situationen — Bokbindarna	215
5.4.5	Sammanfattning	216
5.5	En begränsande organisation av arbetet: Om deltids-, säsong- och hemarbete	217
5.5.1	Arbetets organisation (begränsande versus icke-begränsande)	217
5.5.2	En närmare precisering av utseendet hos orienteringen till arbetet	218
5.5.2.1	Betydelsen av en begränsande organisation för orienteringen till arbetssituationen. Skillnader avseende intensitet och extensitet	219
5.5.2.2	Precisering av deltagandet och orienteringens utseende	223
5.5.2.3	Orienteringen till arbetet präglas av tacksamhet	225
5.5.3	De s.k. begränsade arbetstagarnas betydelse som reservarmé	226
5.5.4.1	En omformulering av Goffmans "cooling out"	229
5.5.4.2	Kategoriens funktion som reservkader relateras till dess orientering till arbetssituationen	231
5.5.5	Konsekvenserna för arbetstagaren av ett begränsat arbetsdeltagande	232
5.5.5.1	Betydelsen av förhandlingspositionen. En typologi	233
5.5.5.2	En stratifiering efter arbetets organisation sammanfaller med en stratifiering av arbetsuppgifternas fördelning	237
5.5.5.2.1	En prioritering av arbetets organisation	237
5.5.5.2.2	Några data från malmöundersökningen 1971	239
5.5.6	Sammanfattning	240
5.6	Arbetsfördelningen mellan könen	241
5.6.1	Förekomsten av en preciserad arbetsfördelning	242
5.6.2	Den funktionella differentieringen och tendensen till stratifiering efter kön	243
5.6.3	Utseende och förändringstendenser hos de s.k. informativa handlingsreglerna som bakgrund till arbetsfördelningens närmare utseende	247
5.6.3.1	"Olikhet" — som en generell informationsregel	247
5.6.3.1.1	Olikheternas innehåll: Regelmässigheter	248

5.6.3.1.2	Olikheternas innehåll: Möjligheterna till flexibilitet	249
5.6.4	En schematisk översikt	251
5.6.5	Resonemang om betydelsen för kvinnorna av arbetsfördelningens utseende	251
5.6.5.1	Likhetens betydelse som förutsättning för förändring. Den sociala bestämningen av olikhetens konkreta innebörd	252
5.6.5.2	Betydelsen av kvinnornas större homogenitet på arbetsmarknaden	254
5.6.6	Sammanfattning	258
6	SAMMANFATTNING	259
	SUMMARY	281
	LITTERATURFÖRTECKNING	304

1 Inledning

"His social life extends beyond the world of the company but it is through his work experience that his relationship with the world takes on its immediate and easily expressible public significance."¹

Arbetslivet är viktigt. Mina arbetsvillkor, mina i arbetslivet gjorda erfarenheter är bestämmande för mina uppfattningar och beteenden — och för mina samhälleliga möjligheter, liksom för uppfattningen — min egen och andras — om min samhälleliga betydelse.

Vi finner nu, att *kvinnornas arbetsvillkor skiljer sig från männens*. Kvinnorna återfinns på arbetsmarknaden i vissa väl avgränsade yrken och delfunktioner. Redan med denna bakgrund blir avhandlingens problemställningar möjliga att formulera. Dessa kan nämligen helt enkelt sägas bestå i:

Är det något särskilt med de yrken eller de delfunktioner där vi finner kvinnorna?

Vad, i så fall, är det för särskilt med dem?

I ett avsnitt som belyser förändringen av arbetsfördelningen mellan könen inom ett antal yrken består problematiken i följande fråga:

Hur hamnar kvinnorna i dessa yrken och delfunktioner?

Min utgångspunkt är, helt enkelt, att jag vill problematisera det faktum att kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden återfinns i väl avgränsade funktioner och delfunktioner.

"Att *problematisera* verkligheten är det första steget på vägen till kunskap, och det är ett steg som omöjligt kan överhoppas."²

¹ Crozier, Michel, *The world of the office worker*. Chicago 1971, s. 78.

² Asplund, Johan, *Om undran inför samhället*. Uppsala 1970, s. 117.

2 Avhandlingens problemställning och teoretiska ram för analys

I det följande preciseras avhandlingens problemställning, liksom hur denna belysts utifrån ett visst teoretiskt synsätt.

2.1 PROBLEMFORMULERING

Min avsikt har varit att närmare analysera kvinnornas arbetssituation på den svenska arbetsmarknaden. Är det vid en sådana analys möjligt att urskilja vissa särdrag, som kan antagas utmärka sådana yrken där kvinnorna är i majoritet? Kort sagt, kan *kvinnornas yrken* även sägas vara *kvinnoyrken*?

Som ett gemensamt drag hos dessa yrken framstår kvinnornas underordnade positioner. Avhandlingens syfte kan således mer specifikt sägas ha blivit att söka ange särdrag hos den *underordning* som synes utmärka dessa kvinnornas yrken. Utmärkes underordningen i dessa yrken av särskilda egenskaper så att de, ur vissa aspekter, framstår som särpräglade och kan beskrivas som *kvinnoyrken*?

Med denna problemformulering som bakgrund beskrives vissa yrken (funktioner) och delfunktioner där kvinnor dominerar. Yrken av betydelse för kvalitativa preciseringar introduceras efter hand i analysen.

2.2 DET EMPIRISKA MATERIALET

Det empiriska materialet har bestått av yrkesbeskrivningar som — oftast — härrör från 1900-talets förra hälft. Materialet utgöres av statliga utredningar av arbetsförhållandena inom ett antal yrken, av fackföreningshistoriker, facklig press, biografier och skönlitteratur i övrigt.

Två empiriska s.k. primärmaterial har vidare använts, dels en intervjuundersökning bland kvinnor med minderåriga barn i ett bostadsområde i Malmö (Barnfamiljer i Malmö, 1971) dels en arbetssociologisk undersökning av bankanställdas uppfattningar och beteenden (1972).

2.3 EN TEORETISK RAM FÖR ANALYSEN

Avhandlingens teoretiska synsätt, analysmetod liksom dess begreppskonstruktion har influerats av Georg Simmels synsätt och metodik. Min avsikt är dock inte att i det följande ge någon allmän beskrivning av Simmels

sociologi — utan i stället visa *hur* Simmels teoretiska synsätt, analysmetod och begrepp *använts* i avhandlingen.

2.3.1 Generaliseringar och konkretiseringar. Likheter och olikheter

Man har sagt, att det föreligger en betydande oöverensstämmelse mellan Simmels verkliga tillvägagångssätt och hans programförklaringar om sociologins innehåll. Abel skriver, att enligt Simmels beskrivning av sitt tillvägagångssätt (eller snarare hur han anser man *bör* gå tillväga) är metoden abstrakt, spekulativ och syntetisk. Simmels verkliga tillvägagångssätt är däremot, enligt Abel, konkret och empiriskt. I sin rekonstruktion är således proceduren absolut i den meningen att formella likheter betonas, medan Simmels metod realiter är induktiv, relativ och beskriver skillnader i plats och tid. Abel är kritisk och anser att Simmel i hög grad var omedveten om den bristande överensstämmelsen.¹

Denna dubbelhet — eller oöverensstämmelse — utgör dock enligt mitt förmenande ett centralt drag i Simmels sociologi. Vi återfinner en strävan till generaliseringar. Vid komplexa empiriska fenomen lyftes det likartade ut. Samtidigt finner vi, emellertid, att denna strävan ständigt hindras och motverkas av kontinuerligt introducerade konkretiseringar i form av analytiskt strategiska olikheter.

I avsnitt 3 behandlas hembiträdet och statarhustrun. Det likartade för dessa båda yrken säges därvid vara deras *underordning* i arbetssituationen. Härfter introduceras dock olikheter i hembiträdets versus statarhustruns arbetssituation för en vidare analytisk precisering av deras underordning. Föreligger här en stratifierad underordning? Finns, i så fall, i denna underordning kontakt mellan skilda strata? Vi finner därvid, att statarhustrun anställdes indirekt, närmast som "bihang" vid mannens anställning. Ett formellt kontraktsskrivande, som rörde hennes anställning och villkor framstod som onödigt. Denna brist på kontakt uppåt gjorde statarhustruns underordning indirekt.

Samtidigt finner vi, att förbunden med denna statarhustruns underordning är en process som Simmel kallat *Abwältzung*.² Ansvarsbördor liksom

¹ Se Abel, Theodore, *Systematic sociology in Germany*. New York 1929, s. 46.

Simmels omedvetenhet om inkongruensen är mindre sannolik. Simmel yttrade: "the foundation may not stand as secure as the superstructure erected upon it", Abel, Theodore, op. cit., s. 47. Troligtvis är det mindre vanligt att en som pläderar för ett förment nytt synsätt, och programmatiskt vill sätta ut rāmärken för en ny akademisk disciplin, samtidigt framför tvivel och osäkerhet.

² "transmission of pressure" (eng.), *The sociology of Georg Simmel*, ed. Wolff, Kurt. New York 1964, s. 236.

materiella försakelser föres nedåt, och kan, till slut, sägas falla på den mest underordnade. Statarhustrun kunde således beskrivas som underordnad *ett stratifierat flertal*, hennes underordning beskrevs vidare som *indirekt*.

Hembiträdet, däremot, är *direkt* underordnat *en* person. Närmare empiriska beskrivningar visar emellertid *olikheter* mellan stads- och lanthembiträdenas underordning i dessa avseenden. På landsbygden fanns större förutsättningar för en objektiv — icke-personlig — underordning, i den meningen att arbetets objektiva krav här framstod tydligare. Under dessa krav måste såväl husmoder som hembiträde underordna sig. I staden däremot kunde hembitrådets underordning inte på samma sätt relateras till arbetets objektiva krav. Här finner vi således förutsättningar för en mer personlig och mer total (dvs. icke avgränsad) underordning.

2.3.1.2 En precisering av olikheternas användning. En jämförelse mellan Simmel och Durkheim

Simmels strävan till generaliseringar sades ständigt hindras och motverkas av en kontinuerlig introduktion av analytiskt strategiska olikheter. Kanske kan en översiktlig jämförelse mellan Simmel och Durkheim beträffande dessa olikheters användning vara belysande.

Den analytiska metodiken i Själv mordet kan beskrivas som en "progressive introduction of additional variables",³ en beskrivning som emellertid i hög grad framstår som giltig även för Simmels tillvägagångssätt. Under rubriken Under- och överordning återfinns i innehållsförteckningen⁴ en mängd typer; föreligger underordning under *en individ*, under *ett flertal* eller under *en princip*. Under var och en av dessa huvudkategorier införes ytterligare variabler. Simmel skiljer bl.a. på om relationen mellan överordnad och underordnad kan beskrivas som "downward gradation" eller "upward gradation" eller kanske utgöres av båda dessa tendenser samtidigt. Är den överordnade en gruppmedlem eller en utomstående? På detta sätt kan vi under olika huvudrubriker följa Simmels successiva införande av ytterligare variabler.

En annan utmärkande egenskap hos Durkheims tillvägagångssätt utgöres enligt Selvin⁵ av hans "contextual analysis", dvs. att s.k. gruppegenskaper och individuella egenskaper måste ses tillsammans. Även detta kan emeller-

³ Selvin, Hanan C., "Durkheim's Suicide: Further thoughts on a methodological classic", i Emile Durkheim, with selected essays, ed. Nisbet, Robert. New Jersey 1965, s. 114.

⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. xiii—xiv.

⁵ Selvin, Hanan C., op. cit., s. 117.

tid snarare anföras som ett tillvägagångssätt som är gemensamt för Durkheim och Simmel.

En serviceorganisation — och parterna i denna — kan i en mening ses som *underordnad* en utomstående (kund, gäst etc.), bl.a. i den meningen att vi kan tala om principer som gör den utomstående *överordnad* t.ex. serviceprincipen om att kunden alltid har rätt. Samtidigt kan vi inom en mängd serviceyrken urskilja kontrollerande arbetsuppgifter gentemot denne utomstående, arbetsuppgifter som i sig kan sägas innebära en visserligen begränsad — *överordning*. Serveringspersonalen kan t.ex. ha som uppgift att kontrollera gästernas spritintag. Betydelsen av kontrollerande arbetsuppgifter av detta slag för relationens karaktär är emellertid helt artskild beroende på om denna kontroll utövas från en underordnad eller från en överordnad position. Man kan nu i Durkheims terminologi säga, att underordningen i detta fall kan ses som en gruppegenskap, och att denna måste ses tillsammans med den individuella egenskapen — förekomsten av kontrollerande arbetsuppgifter — för att betydelsefulla drag hos relationen till den utomstående parten, skall uppmärksammas.

En annan multivariatmetod hos Durkheim kallas av Selvin "replication". En relation studeras systematiskt i skilda kontext.

Selvin skriver

"Another multivariate procedure that is conspicuous in *Suicide* and that deserves intensive inquiry is *replication*, the systematic restudy of a given relation in different contexts."⁶

Med utgångspunkt från ett grundläggande teoretiskt antagande hos Simmel om möjligheten av att i synnerligen artskilda sammanhang kunna urskilja identiska sociologiska former, torde den analytiska metod som Selvin här kallat replikation te sig följdriktig även med Simmels teoretiska synsätt som utgångspunkt.⁷

⁶ Selvin, Hanan C., op. cit., s. 121.

⁷ "In a comparable manner, social groups which are the most diverse imaginable in purpose and general significance, may nevertheless show identical forms of behavior toward one another on the part of their individual members. We find superiority and subordination, competition, division of labor, formation of parties, representation, inner solidarity coupled with exclusiveness toward the outside, and innumerable similar features in the state, in a religious community, in a band of conspirators, in an economic association, in an art school, in the family. However diverse the interests are that give rise to these sociations, the *forms* in which the interests are realized may yet be identical." *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 22.

Några exempel på analytisk replikation kan ges från avhandlingen. Jag söker bl.a. studera det eventuella sambandet mellan förekomsten av förutsättningar för en s.k. felpplacerad motivation⁸ i skilda yrken och anställningsrörligheten. Detta göres bl.a. för "stadshembiträdet", liksom för de underordnade yrkesutövarna i s.k. serviceorganisationer. Ett annat exempel kan sägas bestå i att relationen mellan andelen kvinnor inom ett yrke och förekomsten av en samtidig över- och underordning för yrkesutövaren studeras komparativt för ett antal länder. Finns ett samband mellan andelen kvinnor i serveringsyrket i ett land och förekomsten av spritrestriktioner?

Man har sagt, att Simmel illustrerar — och försöker förklara — genom sina empiriska exempel.⁹ Jag anser emellertid att hans exempel på ett mycket tydligt sätt ingår i ett analytiskt tillvägagångssätt likartat Durkheims.

2.4 SIMMELS UPPFATTNING OM SOCIALA RELATIONENS DIALEKTISKA KARAKTÄR

Rent formellt kunde vi se likheterna mellan Simmels och Durkheims tillvägagångssätt och en formell beskrivning av detta slag visar således inte på skillnaderna mellan de båda.

Uppställda hypoteser — vare sig dessa är explicit eller implicit formulerade — grundar sig på en uppfattning om sociala företeelsers beskaffenhet. För en förståenle av Simmels sociologi framstår hans föreställning om att företeelser bäst kan beskrivas *dialektiskt* — genom sina motsatta tendenser — som betydelsefull.

Den underordningsrelation som återfinns i hembiträdesyrket — och som vi senare skall se synes vara giltig främst för stadshembiträdena — kan tagas som exempel.

Beskrivningar av stadshembiträdenas arbetsvillkor synes visa på förutsättningar för två, i denna mening, motsatta tendenser:

A) Vi finner förutsättningar för en tendens till privat emotionell involvering. Dessa förutsättningar utgöres bl.a. av den fysiska och psykiska närheten till arbetsgivarens familj, det trånga sociala rummet, den föga distinkta gränsen mellan arbets- och privatliv etc.

B) Samtidigt finner vi emellertid förutsättningar som motverkar denna privata emotionella involvering. Dessa förutsättningar består bl.a. i tenden-

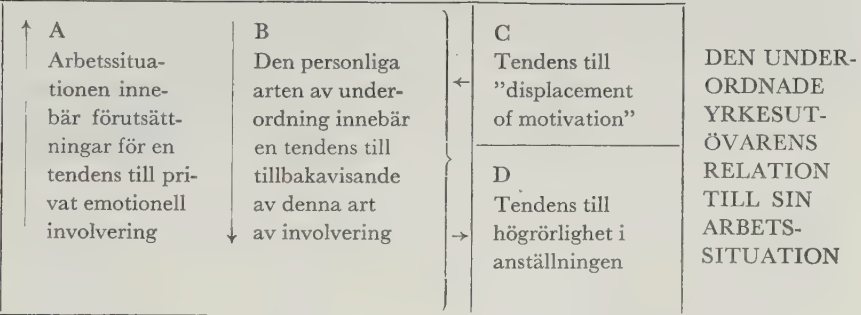
⁸ Dvs. finner vi inom ett yrke *förutsättningar* för en privat emotionell involvering samtidigt som vi finner *hinder* för en dylik. Se vidare 2.4.

⁹ Durkheim, Emile, "Sociology and its scientific field". I Georg Simmel, ed. Coser, Lewis A. New Jersey 1965, s. 48.

sen till social distansering genom hembiträdets personliga underordningsposition, ensidigheten i de sociala kontakterna — emotionell involvering förutsätter vanligtvis ömsesidighet — etc.

Dessa två tendenser säges emellertid tillsammans innebära förutsättningar för en involvering som kan beskrivas som felplicerad, dvs. för C) "*displacement of motivation*".¹⁰ Vi kan emellertid nu gå vidare och utifrån denna beskrivning av hembiträdets underordningsrelation söka beskriva det sätt på vilket hon antages vara relaterad till sin arbetssituation. Denna relation kan, i sin tur, antagas bestå i motsatta tendenser av ett likartat slag, varav nu den ena kan sägas utgöras av C), tendensen till "*displacement of motivation*", och den andra D) kan sägas bestå i den tendens till högrörlighet i anställningen som utmärkte hembiträderna.

ÖVERORDNAD



UNDERORDNAD

De dialektiska tendenser som sagts utgöra hembiträdets underordningsrelation kan kanske ges en mer generell giltighet. Kan vi i andra — och kanske i övrigt olikartade sammanhang — finna förutsättningar för en specifik form av involvering, samtidigt som vi finner förutsättningar för att denna involvering motverkas och begränsas, dvs. förutsättningar för "*displacement of motivation*"?

I avhandlingen antages bl.a., att det i s.k. kvinnoyrken ofta finns förutsättningar för just dessa specifika dialektiska tendenser, som innebär att yrkesutövarna tenderar till en privat emotionell involvering till sina förhandenvarande arbetsuppgifter o.l., samtidigt som denna specifika form av involvering ständigt motverkas, främst genom den underordning som ut-

¹⁰ Aubert, Vilhelm, "*The housemaid — An occupational role in crisis*". Sociology of a decade, ed. Lipset, Seymour Martin & Smelser, Neil, New Jersey 1963, s. 415.

märker yrkesutövarna. Kan kanske s.k. kvinnoyrken ofta beskrivas så att deras utövare befinner sig på en gång för "nära" — tendens till emotionell involvering — samtidigt som de är för "långt ifrån" — dvs. involveringens uppfyllande hindras ständigt genom yrkenas underordning?¹¹

Sammanfattningsvis kan vi nu säga att relationer kan beskrivas genom "motsatta" tendenser.

"... when Simmels examines the state of things in the modern world, it is in those respects in which *polar qualities establish the structure of things* — the subjectivity versus objectivity or spontaneous life versus established form."¹²

Dessa tendenser kan nu sägas vara motsatta ur några skilda aspekter.¹³

a) De tenderar att *upphäva* varandras förverkligande. Eller kanske snarare paralysera varandra så att ett kvasi-ekvilibriskt tillstånd uppträder.

b) De tenderar att *förstärka* varandra, "tydliggöra" varandra.

I 5.5 beskrives en deltids- eller säsongarbetande som "halvmedlem" — Halbgenosse.¹⁴ Ett halvmedlemskap antages visserligen innebära begränsat medlemskap, men samtidigt ett medvetnare och mer explicit medlemskap.

c) Denna relation mellan de båda tendenserna har som följd att vid en jämförelse mellan två företeelser, kan en av dessa beskrivas som *samtidigt både mer än och mindre än* den andra avseende en viss egenskap.

Skillnader mellan hembiträdernas villkor på landsbygden versus i staden föreligger. Tidigare, på landsbygden ingick hembiträdet inte sällan i en större arbetsgrupp. Vi skall finna, att hembiträdernas underordning under dessa förhållanden kunde beskrivas både som större och som mindre än den som utmärker yrkets senare representanter i städerna. Arbetsgruppens underordning betyder en saklig, ur arbetssynpunkt motiverad underordning — "koordination". Underordningen var mindre total och personlig än den vi senare möter hos de s.k. stadshembiträderna. Samtidigt innebär dock

¹¹ I avhandlingen kommer dessa tendenser att introduceras i *olika kontext*, dvs. här i yrken med olikheter i belöningar (status, löner o.l.). Därvid antages att den orientering till arbetssituationen som de båda tendenserna innebär kan relateras till högrörlighet om yrket erbjuder jämförelsevis *ringa* belöningar, och till t.ex. en passiv art av lojalitet till företaget och ett förblivande *inom* detta om yrket erbjuder jämförelsevis *stora* belöningar.

¹² Levine, Donald N., "The structure of Simmel's social thought", i Essays on sociology, philosophy & aesthetics by Georg Simmel et al., by Wolff, Kurt. New York 1965, s. 24. (Min kursivering.)

¹³ För en diskussion se bl.a. Levine, Donald N., "The structure of Simmel's social thought", op. cit., s. 21—22.

¹⁴ Simmel, Georg, *Soziologie*. Leipzig 1908, s. 625.

arbetsgruppens underordning att distansen mellan den underordnade och överordnade blir större, den kvalitativa skillnaden mellan över- och underordnad tydligare. Ur denna aspekt kan underordningen beskrivas som mer omfattande för landsbygdens hembiträden.

2.4.1 Relationers dubbelhet: Subjektiva och objektiva perspektiv dialektiskt relaterade till varandra

När sociala handlingar analyseras brukar man skilja den subjektiva mening en aktör tillskriver sin handling — individens sätt att uppfatta situationen — från den s.k. mening som kan tillskrivas ifrågavarande handling oavsett aktörens motiv och målsättningar. Max Weber har ställt sig kritisk till Simmel på grund av att Simmel inte explicit gjort denna analytiska distinktion.

Weber skriver:

"The present work / *Wirtschaft und Gesellschaft* / departs from Simmel's method (in his *Soziologie* and his *Philosophie des Geldes*) in drawing a sharp distinktion between subjectively intended and objectively valid meanings; two different things which Simmel not only fails to distinguish but often deliberately treats as belonging together."¹⁵

Weber framhöll således, att det var inte endast så att denna distinktion saknades hos Simmel, utan Simmel behandlade dessa båda perspektiv, enligt Weber, *medvetet tillsammans*. Detta innebär, att för Simmels förhållnings-sätt är det betydelsefullt att underlåta att göra denna distinktion eller, snarare, att konsekvent analytiskt använda båda betydelserna tillsammans.

Simmels synsätt i detta avseende kan belysas genom följande exempel. Om en husmoder avlönar sitt hembiträde med kost-och-logi-avlöning i stället för kontant, skulle det för Weber framstå som en sociologisk problematik, huruvida detta sker utifrån s.k. traditionella, affektiva eller rationella motiv. Simmel, däremot, ser i stället hur in natura avlöningen blir avgörande för relationens karaktär. Hembiträdets underordning blir genom kost-och-logi-avlöningen mindre avgränsad, dvs. hembiträdet blir genom denna avlöningsform relaterat till sin arbetsgivare på ett specifikt sätt. Därmed blir även den avlönande partens sätt att uppfatta situationen en faktor av betydelse. In natura avlöning i mer genuint patriarkaliska tider måste skiljas från t.ex. senare tiders statavlöning.¹⁶ Simmel framhåller be-

¹⁵ Weber, Max, "Georg Simmel as sociologist". I en introduktion av Donald N. Levine, *Social Research*, 1, 1972, s. 156. (Den senare kursiveringens min.)

¹⁶ Att t.ex. särskilja de objektiva sociala handlingarna från de reaktioner dessa ger upphov till, liksom från aktörens uppfattning om situationens natur, skulle av

tydelsen av att samtidigt anlägga ett objektivt perspektiv ("form") och ett subjektivt ("innehåll"). Simmel skriver:

"... *two elements which in reality are inseparable*: on the one hand, an interest, a purpose, or a motive; on the other, a form or mode of interaction among individuals through which, or in the shape of which, that content attains social reality."¹⁷

I den tidigare jämförelsen mellan Simmels och Durkheims analytiska metod framhölls att båda kunde sägas — i formell mening — använda sig av kontextuell analys. Väsentligt är dock att denna metod hos Simmel får en särskild innebörd, som följande två exempel ur avhandlingen kan belysa.

Serveringspersonalens underordningsposition i relation till gästen (ett objektivt perspektiv) ses tillsammans med yrkesutövarens egen uppfattning om sin situation som tekniskt överordnad, t.ex. på grund av arbetsuppgiften att kontrollera gästens spritintag (subjektivt perspektiv).

I avhandlingen behandlas bl.a. några kvinnliga industriarbetares orientering till arbetet. Vi finner att denna yrkeskategori ur ett objektivt perspektiv framstår som underordnad. Av betydelse för att beskriva dessa industriarbetarskors relation till arbetet är emellertid även deras eventuella medvetenhet om sin underordning. Detta senare perspektiv — industriarbetarskornas subjektiva perspektiv — utgör emellertid *tillsammans* med deras objektiva underordning ett särskilt sätt att relatera sig till arbetet. "Arbetet är bra för den som vill tjäna lite extra, men inte för unga flickor".

Med utgångspunkt från Simmels teoretiska synsätt kan de variabler som i den s.k. kontextuella analysen ses tillsammans sägas utgöra en ny enhet.¹⁸

Simmel sannolikt ha karakteriserats som "the fallacy of separateness". "Attempts to analyze social action without reference to the reactions which it calls forth and which condition further action would have been rejected by Simmel as examples of what he called *the fallacy of separateness*". Coser, Lewis A., "Georg Simmel", i Georg Simmel, op. cit., s. 13.

¹⁷ Simmel, Georg, "*The problem of sociology*". I *Essays on sociology, philosophy & aesthetics*, op. cit., s. 315. (Min kursivering.)

¹⁸ Om denna specifika enhetlighet hos Simmel finner vi följande: "The real ties are probably homogenous and inseparable, but we cannot follow this homogeneity 'with our mind even though we would'; and the mind must separate the elements in order to understand them".

Walter, E. V., "*Simmel's sociology of power: the architecture of politics*". I *Essays on sociology, philosophy & aesthetics*, op. cit., s. 157.

2.5 OLIKA SLAG AV UNDERORDNING SOM ETT GENOM- GÅENDE OBJEKTIVT PERSPEKTIV I AVHANDLINGEN

Det genomgående objektiva perspektivet i avhandlingen utgöres av olika slag av underordningsrelationer. Min avsikt är att inledningsvis söka schematiskt framställa och avgränsa några av de underordningsrelationer som gäller för de beskrivna yrkena. Då dessa relationer beskrives analytiskt är det emellertid betydelsefullt att framhålla att inte enbart den i denna mening objektiva underordningsrelationen behandlas utan samtidigt subjektiva perspektiv (dvs. uppfattningar om situationens natur hos den underordnade yrkesutövaren — eller hos den överordnade parten) och, vidare, att dessa båda perspektiv relateras till varandra. De antages *tillsammans* utgöra relationerna.

I sin analys av underordningsrelationer skiljer Simmel på tre olika former; underordning under en individ, underordning under ett flertal och underordning under en princip. Dessa tre huvudtyper är den inledande utgångspunkten för vår schematiska översikt. (Se sid. 22!)

2.6 BETYDELSEN AV ARBETSLIVETS RELATIONER

Inledningsvis framhölls arbetslivets betydelse. Avhandlingen rör de underordningsrelationer som i arbetslivet utmärker s.k. kvinnoyrken. Givetvis måste dessa arbetslivets relationer antagas ha en bestämmande betydelse utöver sitt mer innehållsmässigt avgränsade gebiet. I och för sig kan vi säga, att hela avhandlingen rör denna problematik, samtidigt som en mer preciserad empirisk bestämning av arbetsrelationernas betydelse företages mycket översiktligt.

Viktigt då denna betydelse hos arbetslivets relationer för övriga områden skall behandlas är dock att klarlägga den *dynamiska* strukturen i denna process. Hembiträdesyrket präglades av personlig underordning samtidigt som förutsättningar för en privat emotionell involvering kunde urskiljas, bl.a. i samband med barnpassningen i yrket. Dessa egenskaper relateras till den inställning till de egna barnen som framkom vid en intervjuundersökning, varvid kontrasten mellan "egna barn och andras" framhölls.

2.7 OM REKONSTRUKTIONER AV ETT TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Ett tillvägagångssätt i vetenskapliga (liksom i andra) sammanhang kan rekonstrueras och denna rekonstruktion kan i större eller mindre utsträckning skilja sig från det verkliga tillvägagångssättet. I större eller mindre grad, för det föreligger *alltid* en diskrepans mellan ett verkligt tillvägagångs-

Underordning under en individ	Underordning under ett flertal	Underordning under en princip
<i>Typ: Stadshembiträdet</i> a) Ingen avgränsning (av arbetsuppgifter, arbetstider etc.) b) Personlig underordning (dvs. underordningen kan i lägre grad relateras till arbetets krav)	<i>Typ: Lanthembiträdet</i> a) Avgränsning (avseende arbetsuppgifter, arbetstider etc.) b) Icke-personlig underordning (dvs. underordningen kan i högre grad relateras till arbetets krav)	<i>Typ: Barbiträde (Princip / kund / — barbiträde)</i> a) Serviceorganisationen och därmed yrkesutövaren är underordnad serviceprincipen b) Utövande av initiativ och kontroll (avgränsad, teknisk, överordning)
Dessa drag innebär att det finns förutsättningar för en <i>särskild slags involvering</i>, samtidigt med motsatt tendens, som begränsar <i>detta slag av involvering</i>. Förutsättningar för s.k. "<i>displacement of motivation</i>"	Dessa drag innebär att det finns förutsättningar för en överföring av <i>det praktiska ansvaret</i> på den mest underordnade (s.k. "Abwälztung")	Anonymisering av vissa relationer innebär att den underordnade yrkesutövaren innehar <i>det praktiska ansvaret</i> i relation till utomstående, samtidigt som yrkesutövarens inflytande är ringa. Yrkesutövaren får representera organisationen inför utomstående vilket innebär förutsättningar för en <i>särskild slags involvering</i> samtidigt som yrkeskategorins underordning innebär förutsättningar för en motsatt tendens som <i>begränsar detta slag av involvering</i>, s.k. "<i>displacement of motivation</i>"
Dessa drag — en avgränsad och icke-personlig underordning — behandlas bl.a. då kvinnorna underordnas position i industriell verksamhet belyses. De antages innebära förutsättningar för bettenden och inställningar av mer traditionell art)		Innebär bl.a. förutsättningar för <i>indiskretion</i>, <i>antagonism</i> o.l. gentemot yrkesutövaren

sätt och explicita beskrivningar av det. Abraham Kaplan har kallat det verkliga tillvägagångssättet "logic in use" och dess rekonstruktion "reconstructed logic".¹⁹ Betydelsefullt är, enligt Kaplan, att "reconstructed logic" *inte är en beskrivning utan en idealisering av det verkliga tillvägagångssättet*.²⁰ Många idealiserade rekonstruktioner kan härledas ur en "logic in use" liksom många olikartade "logics in use" kan få en likartad rekonstruktion. Viktigt är att denna "logic in use" enbart är åtkomlig i sin idealiserade form.

Den ovanstående beskrivningen av avhandlingens tillvägagångssätt utgör således en "reconstructed logic".²¹ För var och en i färd med att rekonstruera sitt tillvägagångssätt ligger det nära till hands att nära hoppet, att "en vacker beskrivning förskönar även det man beskriver."²²

¹⁹ Kaplan, Abraham, *The conduct of inquiry. Methodology for behavioral science*. San Francisco 1964, s. 8.

²⁰ Op. cit., s. 10.

²¹ Vid denna rekonstruktion har jag framför allt behandlat *hur* vissa analytiska kategorier använts. *Varför* dessa kategorier valts har i ringa utsträckning diskuterats. Då ett skäl till kategoriernas utnyttjande skall anges framstår det som mest rimligt att hänvisa till möjligheten att återanknyta kategorierna till det empiriska materialet. Vidare framstår det som ytterligare ett skäl till utnyttjande av vissa kategorier om dessa är möjliga att relatera till begrepp och kategorier som utnyttjats av andra sociologer, och om det därvid är möjligt att precisera eller i någon mån omformulera dessa med hjälp av de nya analytiska kategorierna, dvs. kategoriernas eventuella konceptuella fruktbarhet.

²² "... make the portrait neat and perhaps the sitter will become neat". Se op. cit., s. 26. Kaplan citerar Scriven, Michael i *Current issues in the philosophy of science*. New York 1961, s. 93.

3 Hembiträdet och statarhustrun

DIREKT UNDERORDNING UNDER EN PERSON VERSUS UNDERORDNING UNDER ETT STRATIFIERAT FLERTAL

Hembiträdesyrket är och har varit ett yrke med total kvinnodominans. Vilka särskilda egenskaper framstår som utmärkande för detta kvinnornas yrke? Vi vet att den vanliga hembiträdeskarriären var en flyttning från landsbygden till ett större samhälle — inte sällan storstaden. Kan vi antaga att underordningens karakteristika i och med denna flyttning genomgår någon förändring? I avhandlingen diskuteras vidare om de egenskaper som vi finner karakteristiska för stadshembiträdets underordningsposition innebär förutsättningar för ett visst förhållningssätt till arbetet, och vidare, om vi eventuellt kan finna att kvinnoyrken i allmänhet skapar förutsättningar för ett förhållningssätt av denna art. Denna problematik behandlas i ett avsnitt om anställningsrörligheten. Vidare behandlas den s.k. hembiträdeslagens eventuella betydelse för underordningens karaktär.

Statarhustrun däremot ses här som underordnad ett stratifierat flertal, och vi skall se några beteenden och orienteringar hos henne själv och hos andra, som eventuellt kan förbindas med denna art av underordning.

3.1 INLEDANDE DISKUSSION OM VISSA LIKHETER MELLAN ANSTÄLLDA I HUSLIGT ARBETE OCH I JORDBRUKSARBETE

På arbetsmarknaden finner vi två näringar där förändringarna i antalet anställda under 1900-talet varit särskilt påtagliga. Dessa näringar är *husligt arbete* och *jordbruk*.

Inledningsvis skall några likheter beträffande förhållandena inom dessa båda områden behandlas. Efter denna diskussion kommer i följande avsnitt två särskilda kategorier inom de berörda näringsgrenarna att avgränsas, nämligen hembiträdet och statarhustrun och deras underordningsrelationer att närmare preciseras.

3.1.2 De båda näringarnas kvantitativa betydelse och deras rekryterings-svårigheter

De likheter som nedan relateras utgöres av a) de båda kategoriernas stora kvantitativa betydelse, b) arbetare inom båda dessa näringar löd länge under den s.k. legostadgan, c) efter hand kom båda att konfronteras med svårigheter att rekrytera arbetskraft.

Såväl de som hade tjänst i husligt arbete, som familjer som levde på stat var under 1900-talets tidigare decennier kvantitativt betydande grupper. G. H:son Holmberg redovisar följande sammanställning av andelen arbetare, "tjänare", i de båda kategorierna kring tiden kring sekelskiftet.

"*Antalet tjänstehjon i Sverige.*" I anslutning till förenämnda statistiska yrkesgruppering och med begagnande af 1890 års befolkningsstatistiska redogörelse för nämnda års folkräkning

— resultatet af 1900 års folkräkning är ännu icke bekantgjordt

— utgjorde 1890 antalet

hustjänare

på land och i stad
(incl. tjänstehjon utan
uppgifven anställning)

manliga	80,062
kvinnliga	179,102
Tills	<u>259,164</u>

landbrukstjänare

(stattorpare, rättare, för-
drängar, ladugårdsbiträden,
trädgårdsdrängar, elever och
lärlingar)

manliga	95,418
kvinnliga	5,340
Tills	<u>100,758</u> ¹

För att visa hur stor relativ andel av arbetarkategorierna dessa grupper utgjorde gör Holmberg följande sammanställning:

"De resp. kategorierna:	Antal:	% af samtl.:
<i>Hus- och jordbrukstjänare</i>	359,922	33,71
Industri- och handtverksarbetare	167,151	15,66
Arbetare utan uppgifven anställning	118,296	11,08
Öfriga biträden	409,620	38,37
Stats- och kom.betjänte	12,649	1,18" ²

En betydande andel av kvinnorna, särskilt de från arbetarklassen i städerna eller på landsbygden, sysselsattes som hembiträden. Den nedanstående sammanställningen har återgetts i en statlig utredning för att belysa den senare kraftiga minskningen inom yrket. Man ser klart den omfattning hembiträdesyrket hade på 20- och 30-talen.

¹ Holmberg, G. H:son, *Sveriges tjänare och tjänarinnor. Deras vara eller icke vara.* Stockholm 1906, s. 12.

² Op. cit., s. 13. (Min kursivering.)

1920 års folkräkning	219 000
1930 „ „	238 000
1940 „ „	158 000
1945 „ „	120 000
1950 „ „	90 000
1960 „ „	71 000
1965 „ „	49 000

De redovisade uppgifterna visar tydligt hur kraftigt och snabbt antalet arbetstagare har minskat. År 1965 utgjorde sålunda de anställda i husligt arbete bara litet över en femtedel av motsvarande antal år 1930.”³

Ännu 1940 utgjorde andelen kvinnor i huslig tjänst mer än 1/5 av samtliga förvärvsarbetande kvinnor och för åldersgruppen under 20 år gäller att närmare 1/3 återfanns i huslig tjänst.⁴ Vid denna tid hade dock redan en kraftig minskning inom yrket börjat.

Omkring sekelskiftet torde statarna, inklusive familjemedlemmar, ha uppgått till ca 150.000.⁵ Pär-Erik Back anger den jordbruksidkande befolkningen enligt Emigrationsutredningen till ca 2,5 milj. omkring år 1900.⁶

”Drygt 40 % härav, dvs. något över 1 milj., beräknades höra till torpare-, backstugu-, inhyses- eller tjänsteklasserna.”⁷

Back skriver vidare:

”I de senaste årtiondenas debatt om statarnas ursprung och utveckling har statarklassens numerär skattats långt högre än som här skett; siffran 1/2 miljön har nämnts, förvisso utan underlag.”⁸

Uppgifterna visar dock, att en icke obetydlig andel av svenska folket utgjordes av statarfamiljer.

Belysande är att det kom att bli inom dessa båda områden, jordbruk och husligt arbete, som tjänstehjonsstadgan (legostadgan) länge kom att gälla.

³ *Arbetstid m.m. i husligt arbete*. Betänkande avgivet av utredningen angående hembiträdeslagstiftningen. SOU 1968: 67. Socialdepartementet. Stockholm 1968, s. 17.

⁴ Bentzel, Ragnar, *Den privata konsumtionen i Sverige 1931—65*. Uppsala 1957, s. 275.

⁵ Back, Pär-Erik, *En klass i uppbyggd*. Den fackliga lantarbetarrörelsens uppkomst och utveckling. Stockholm 1961, s. 12.

⁶ Op. cit., s. 327.

⁷ Op. cit., s. 327.

⁸ Op. cit., s. 327.

”Men flertalet *arbetare inom jordbruket och den husliga verksamheten* — de områden, till vilka stadgans användning inskränkts — *förblev i avsaknad av den juridiskt oberoende position* som genom näringsfrihetens införande gavs åt andra grupper. Legostadgan framstod som ett svårt hinder för facklig verksamhet, inte minst genom att årsanställningen i kombination med flyttnings-tiden, som inföll på hösten, då skörden redan var bärgad, gjorde strejkvapnet ineffektivt.”⁹

Stadgan avskaffades först 1926.¹⁰

G. H:son Holmbergs sammanställning ovan avsåg just att kvantitativt beskriva de grupper som gick under denna tjänstehjonsstadga.

Både husligt arbete och jordbruksarbete kom efter hand att konfronteras med rekryteringssvårigheter. Den ovanstående sammanställningen, grundad på folkräkningsuppgifter, visade att de anställda i husligt arbete 1965 endast utgjorde en femtedel av motsvarande yrkeskategori 1930.¹¹ Flykten från landsbygden är välkänd. I Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete, som publicerades 1938, finner vi följande kommentar om rekryteringen till dessa båda områden:

”Arbetslöshetsproblemet är alltså för denna kategori / i husligt arbete / liksom för jordbruket icke aktuellt utan förbytt i det helt motsatta problemet om en brist på arbetskraft.”¹²

En nedgång inom det husliga området kunde märkas på 30-talet. Ett flertal utredningar tillsattes för att söka utröna vilka faktorer i hembiträdernas arbetsförhållanden, som tedde sig avskräckande för de unga kvinnorna. Ungefär vid samma tidpunkt som ett pliktår i husligt arbete eller i lantarbete infördes för de tyska kvinnorna (1938)¹³ framkommer liknande synpunkter även här i landet.

I Socialstyrelsens utredning Arbetsförhållanden inom det husliga arbetet å landsbygden, 1939, betonade många av de intervjuade husmöd-rarna unga kvinnors behov av ett husligt ”pliktår”. Även från arbetsför-medlingskontor framlades liknande synpunkter, och man påpekade det negativa i teoretisk utbildning — den kunde leda till att man uppfattade sig som för ”fin” för det husliga arbetet.

⁹ Op. cit., s. 12. (Mina kursiveringar.)

¹⁰ Op. cit., s. 166.

¹¹ SOU 1968: 67, op. cit., s. 17.

¹² SOU 1938: 47, op. cit., s. 101.

¹³ ”Obligatoriskt ’pliktår’ för hela den kvinnliga ungdomen i Tyskland.” Sociala meddelanden, K. Socialstyrelsen. 1, 1939, s. 42.

Nedan följer några citat av husmödrar:

— ”Jag önskar, att hembiträderna allesamman finge genomgå *obligatorisk husmoderskurs*, som staten anordnade (t.ex. ett halvt år), så att de kunde litet av varje, när de sökte platser. Då vore det lättare att anordna ledighet bestämda dagar, ävenså kunde man betala högre lön, men som nu förhållandena äro, får man för det mesta taga vad som finnes att tillgå eller vara utan.”

— ”Jag skulle önska, att *varje flicka från landsbygden finge kostnadsfritt genomgå en lanthushållsskola*, så de vore något rustade för en plats. Numera är det så, att de sämst kvalificerade stanna vid lanthushåll.”

— ”Önskligt vore att teoretisk fortsättningsskola slopades, och att fortsättnings-skola på *ett år i husligt arbete infördes för alla flickor på 15—16 år*.”

Husmödrarna ha även i några fall tagit upp tanken på allmän arbetsplikt för kvinnor, bl.a. i följande yttranden:

— ”Det skulle vara *lag på att alla flickor skulle arbeta i hem*, ett år i lanthem och ett år i annat hem och detta före 20 års ålder.”¹⁴

Aubert skriver, att man alltsedan 1200-talet för Norges vidkommande återfinner juridiska obligatorier beträffande skilda gruppers sysselsättande i lantbruk och husligt arbete.¹⁵

3.1.3 Sammanfattning

Kvantitativa beräkningar visar att betydande grupper sysselsattes i husligt arbete och i jordbruksarbete under den förra delen av den period som beskrives i avhandlingen. Vidare lydde de anställda inom båda dessa näringar fram till 1926 under den s.k. legostadgan. Båda områdena har haft rekryteringssvårigheter.

¹⁴ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*. SOS Socialstatistik, Stockholm 1939, s. 109—110. (Mina kursiveringar.)

¹⁵ Aubert, Vilhelm, ”*The housemaid — An occupational role in crises*”. I *Sociology. The progress of a decade*, ed. by Lipset, Seymour Martin och Smelser, Neil J. New Jersey 1963, s. 416. Vidare menar Aubert, att det för lagstiftande instanser alltsedan slaveriets upphävande framstått som ett ständigt problem att rekrytera arbetskraft till dessa båda områden. ”*Since then, the legislative authorities have been constantly occupied by the problem of how to secure an adequate supply of servants and agricultural workers.*” Op. cit., s. 416. (Min kursivering.)

3.2 HEMBITRÄDET. DIREKT UNDERORDNING UNDER EN PERSON

Den vanligaste hembiträdeskarriären innebar en flyttning från landsbygden till ett större samhälle — inte sällan till Stockholm. I det följande är avsikten att närmare se vad denna urbanisering innebar för hembiträdesyrket och dess utövare, och mer preciserat, vilken förändring underordningsrelationen kan antagas ha genomgått i samband med denna urbanisering. Bland hembiträdena var täta platsväxlingar mycket vanliga. Denna omständighet skall relateras till de drag som ses som utmärkande för stads-hembiträdenas underordningssituation.

3.2.1 Det husliga arbetets betydelse

”Att befria kvinnan, det är icke att öppna för henne dörrarna till universitetet, domstolen och parlamentet. Det är alltid på en annan kvinna som den frigjorda kvinnan kastar det husliga arbetet.”¹⁶

Frågan om kvinnornas frigörelse har oftast rört sig om medelklassens och överklassens kvinnor. Peter Krapotkin vill rikta vår uppmärksamhet mot arbetarklassens kvinnor. Vidare menade han, att de högre sociala klassernas kvinnoemancipation ofta sker på bekostnad av arbetarklassens kvinnor. De blir tjänarinnor i de ”frigjorda kvinnornas tjänst”. Inledningsvis talades om det husliga arbetets utbredning bland arbetarklassens kvinnor. Att ”tjäna hos andra” har tidigare varit det alternativ, som framför andra stått tillbuds.

*”Behovet av huslig arbetskraft tillgodoses i huvudsak av kvinnlig ungdom från arbetarhem och jordbrukarhem. Frågan om i vilken utsträckning denna ungdom erbjuder sina tjänster på den husliga arbetsmarknaden sammanhänger i väsentlig mån med de möjligheter, som i allmänhet förefinnas för densamma att erhålla anställning inom andra delar av näringslivet.”*¹⁷

Från vissa håll har framhållits att just på detta område har de största omvälvningarna för kvinnornas del ägt rum under 1900-talet.

*”Vid betraktande av samtliga kvinnoarbetsområden såsom en helhet, befinnes att den största omvälvningen har skett därigenom, att det husliga arbetet minskat i betydelse och att andra kvinnliga yrkesgrenar vuxit fram på dess bekostnad.”*¹⁸

¹⁶ Krapotkin, Peter, *Eröfringen af brödet*. Stockholm 1908, s. 161.

¹⁷ *”Hembiträdesutbildningen. Socialstyrelsens utlåtande”*. Sociala meddelanden, K. Socialstyrelsen 6, 1938, s. 407.

¹⁸ SOU 1938: 47, op. cit., s. 66. (Min. kursivering.)

Man har således menat, att den största förändringen för kvinnornas del har varit, att yrket "Att tjäna i andras hus" minskat så kraftigt. Yrkets kvantitativa förändring — flykten från yrket — är en av de mer framträdande förändringarna i kvinnornas arbetsförhållanden som skett under 1900-talet.

För Sveriges del kan vi kanske något förenklat säga, att stadshembiträdena kan sägas ha förkroppsligat urbaniseringen för kvinnornas vidkommande. Vi vet, att inom den kategori som flyttade in till städerna under 30- och 40-talen, utgjorde de unga kvinnorna en inte obetydlig grupp, liksom att hembiträdesanställning oftast var den möjlighet, som där erbjöds dem.¹⁹

I Sverige utförde Socialstyrelsen under denna tid två utredningar, den ena rörde hembiträdenas villkor på landsbygden,²⁰ den andra deras arbetsförhållanden i städerna.²¹

Problematiken i det följande behandlar vad urbaniseringen kunde innebära för ett yrke av hembiträdets speciella art.

3.2.2 I motsättning till "evolutionstanken"

Vi finner hos Simmel uppfattningen om en historisk "evolution" av mellanpersonliga relationers utseende. Denna förändring kan hos honom sägas innebära en förändring gentemot distinktare avgränsningar, liksom mer objektiva — mindre personliga — drag, exempelvis i underordningsrelationer.

"Unverkennbar unter dem Einfluss des Spencerschen Entwicklungstheorems, bezeichnet sie Simmel (wie schon oben angedeutet) als durch den Wechselwirkungszusammenhang von *sozialer Erweiterung und Objektivierung einerseits und von Differenzierung der Individualität andererseits* bestimmt. Erst eine kulturzyklische Geschichtsauffassung, wie sie etwa Spengler im Gegensatz zu den liberalen Fortschrittstheorien des 19. Jahrhunderts ausbildete, wäre instande, die mit der teleologischen Perspektive eingedrungene Geschichtlichkeit zu neutralisieren und gewissermassen in einer neuen, auf höherer Ebene stattfindenden Formalisierung wieder erstarren zu lassen. Aber Simmel ist von einer Reduktion der Geschichte auf Morphologie und von einer Auflösung der Geschichtstotalität in für sich bestehende zyklische Einheiten weit entfernt, *er hält vielmehr an der Einmaligkeit und Unteilbarkeit des Geschichts- und Gesellschaftsprozesses fest.*"²²

¹⁹ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*, op. cit., s. 47.

²⁰ Op. cit.

²¹ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*. SOS Socialstatistik. Stockholm 1936.

²² Bieber, Hans-Joachim & Furth, Peter, *Zur Dialektik der Simmelschen Konzeption einer formalen Soziologie*, i Buch des Dankes an Georg Simmel. Briefe, Erin-

Samtidigt befinner sig dock Simmel ganska fjärran från en reduktionistisk uppfattning om historiska förändringar. Om evolutionstanken var en överordnad förändringsidé kan vi i hans konkreta analyser också finna förändring i motsatt riktning mot den antagna evolutionen. Ett sådant exempel utgöres av förhållandena för "the servant" i staden versus på landsbygden. Han finner därvid en mer objektiv relation mellan "master" och "servant" på landsbygden än den som kan urskiljas i staden.

"It thus appears that in some measure, obedience to an objective idea occurs at the extreme stages in the development of obedience: under the condition of full patriarchal subordination, where the house still has, so to speak, an absolute value, which is served by the work of the housewife (though in a higher position) as well as by that of the servant; and then, under the condition of complete differentiation, where service and reward are objectively predetermined, and the personal attachment, which characterizes the stage of an undefined quantity of subordination, has become extraneous to the relationship. *The contemporary position of the servant who shares his master's house, particularly in the large cities, has lost the first of these two kinds of objectivity, without having yet attained the second.*

The total personality of the servant is no longer claimed by the objective idea of the 'house'; and yet, in view of the general way in which his services are requested, it cannot really separate itself from it."²³

Mot denna bakgrund skall vi närmare analysera urbaniseringen av hembiträdesyrkets underhållningsrelation. Den empiriska utgångspunkten tages därvid i första hand i de båda ovan nämnda utredningarna av hembiträdernas arbetsförhållanden i staden och på landsbygden.

3.2.2.1 Innebördens av en flyttning från landet till staden för underordningsrelationens utseende

Den följande jämförelsen mellan förhållandena på landsbygden och i städerna göres framför allt utifrån två aspekter:

Dels A) behandlas underordningens utbredning (extensitet) och därvid frågas bl.a. hur tydligt arbetet är avgränsat från privatlivet, dvs. hur väl-avgränsade — och respekterade — arbetstiderna är, hur arbetsuppgifterna avgränsas etc., dels B) behandlas underordningens karaktär, vilka personliga inslag som kan urskiljas i underordningsrelationen. Kan underordningen ges en arbetsorganisatorisk motivering eller är underordningen av en mer personlig art?

nerungen, Bibliographie. Herausgegeben von Kurt Gassen und Michael Landmann. Berlin 1958, s. 56—57. (Min kursivering.)

²³ *The sociology of Georg Simmel*. Ed. Wolff, Kurt. New York 1964, s. 266.

Det följande resonemanget om skillnaden mellan stads- och lanthembitrådets underordningsposition kan sägas behandla de karakteristika som framställs nedan:

<i>Underordning under en person</i>	
<i>Lanthembitrådet:</i>	<i>Stadshembitrådet:</i>
a) Extensitet: <i>Avgränsning</i> (av arbetsuppgifter, arbetstider etc.)	a) Extensitet: <i>Ingen avgränsning</i> (av arbetsuppgifter, arbetstider etc.)
b) Karaktär: <i>Icke personlig underordning</i> (dvs. underordningen kan i högre grad relateras till arbetets krav)	b) Karaktär: <i>Personlig underordning</i> (dvs. underordningen kan i lägre grad relateras till arbetets krav)

3.2.2.1.1 Underordningens utbredning: Avgränsningen mellan arbets- och privatliv

Arbetstiden var som vi nedan skall se omfattande, både på landsbygden och i staden. Därtill skall dock tilläggas, att hembitrådena ofta även under sin "fria" tid skulle stå till husmödrarnas förfogande.

I Socialstyrelsens utredning angående förhållandena för stadshembitrådena anfördes följande:

"Det vanligaste bland de klagomål, som hembitrådena framföra, avser jämte arbetstidens längd *den bundenhet, som de känna genom att ej få fritt disponera över sin tid, sedan arbetet för dagen är slut*, såsom förhållandet är inom andra yrken. Redan att be om lov för att få gå ut om kvällarna synes för många utgöra ett tvång, som de ha svårt att finna sig i, helst om de, såsom ibland synes vara fallet, *måste redogöra för, vart de ämna gå och lova vara hemma till ett bestämt klockslag*."²⁴

Då uppgifterna angående hembitrådenas lediga tid redovisas, framhålles i utredningen om stadshembitrådenas arbetsförhållanden:

"... måste sålunda den reservationen göras, att för en del hembitråden denna ledighet endast torde innebära rätt för vederbörande att vistas på sitt rum eller syssla med arbete för egen räkning. Ibland har man det ordnat så, att hembitrådet måste stanna inne en eller ett par bestämda kvällar i veckan men för övrigt har rätt att gå ut, sedan arbetet för dagen är slut. Ett trettio-tal husmödrar av samtliga, som lämnat uppgifter, ha meddelat, *att deras hembitråden icke äga rätt att förfoga över sin tid efter arbetstidens slut, vilket vanligen*

²⁴ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 76. (Min kursivering.)

motiveras med att de måste passa barnen. Ytterligare ett trettio-tal har uppgivit, att vederbörande visserligen är ledig men måste 'sätta in tebricka vid niotiden' e.d."²⁵

Några hembiträden kommenterar förhållandet:

"Såsom husa i denna familj kan jag aldrig känna mig fri. Natt och dag har jag telefon att passa. Eftersom det är läkarfamilj, blir man ofta störd om natten. Någon sjuksyster finns här ej. Jag har även all städning av 10 rum samt 3 barn i åldern 10—5 år att sköta. Frun är för det mesta upptagen av föreningsarbete och sällan hemma."

"Jag skulle gärna vilja gå på kvällskurser men blir aldrig fri på kvällarna, för jag måste göra i ordning te vid niotiden."²⁶

Från Arbetets Kvinnor kan vi citera:

"Det finns exempel på familjer, där hembiträdet, även kvällar då hon skulle kunna ha ledigt, måste komma hem ett visst klockslag — för att laga teet!"²⁷

Ännu ett exempel:

"Jag hörde för litet sedan talas om ett hembiträde, som sällan hade ledigt, och när hon *hade* ledigt en söndagseftermiddag, fick hon denna ledighet förstörd genom att hon måste hem vid 8-tiden — för att lägga familjens treåriga baby, som då kom hem tillsammans med föräldrarna från det sedvanliga söndagsbesöket hos släkten. Modern kunde inte lägga barnet — ty hon var för trött! hembiträdena."²⁸

Ovanstående beskrivning rörde således stadshembiträdenas villkor och den diffusa gräns mellan arbets- och privatliv som präglade deras tillvaro. Enligt uppgifter i den senare av Socialstyrelsens utredningar var dock friheten efter arbetstidens slut vanligare på landsbygden än i staden.

*"En skillnad beträffande arbetstidsförhållandena i stadshem och i lanthem torde ligga däri, att biträdena i de senare i större utsträckning synas få förfoga över sin tid, sedan det regelmässiga arbetet för dagen avslutats. Det övervägande flertalet lanthembiträden förklarade, att de fingo gå ut om kvällen utan särskilt tillstånd, medan något över 1/3 av stadshembiträdena uppgav, att de icke fingo gå ut utan lov. Stadshembiträdena uppgavos dessutom i större utsträckning utföra visst extra arbete om kvällarna såsom vid bjudningar o.d."*²⁹

²⁵ Op. cit., s. 75—76.

²⁶ Op. cit., s. 77.

²⁷ "Hembiträdenas arbetsförhållanden utlämnade åt godtycket". Arbetets Kvinnor, I, 1932, s. 17.

²⁸ Op. cit., s. 17.

²⁹ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*, op. cit., s. 127. (Min kursivering.)

Genom de bristande möjligheterna att disponera "fritiden" för egen del blir gränsen mellan arbets- och privatliv oklar.³⁰ Även det faktum att bostaden ofta var densamma som arbetsplatsen skapade förutsättningar för en oklar gränsdragning i detta avseende. Ibland kunde t.o.m. familjen i övrigt utnyttja hembiträdets rum för sina egna behov.

"Det förekommer också klagomål över att familjen under dagen anser sig kunna disponera jungfrukammaren bl.a. som lekplats för barnen."³¹

Stadshembiträdernas underordning synes således ur vissa synpunkter, t.ex. avseende arbetstiden, men även beträffande arbetsuppgifterna, inte sällan sakna avgränsningar.

På landsbygden kan man säga att arbetet "krävde" skötseln av ett begränsat antal uppgifter och det framstod tydligare vilka dessa uppgifter var. I staden däremot synes det inte ha varit ovanligt att hembiträderna samtidigt fick tjänstgöra som butiksbiträden, som mottagare av patienter hos läkare, som trädgårdsarbetare, som servitriser på kafé eller konditori, som städerskor av kontorslokaler, etc.³²

"Anmärkningsvärt synes vara, att det mestadels är relativt lågt avlönade hembiträden, som uppgivits ha att utföra sysslor av ovan angivet slag."³³

När arbetsuppgifterna inte kan avgränsas — och underordningen således inte direkt kan relateras till några begränsningar i detta avseende — blir underordningens omfattning särskilt betydande.

"In the condition of domestic servants — at least, on the whole in contemporary central Europe — it is still *the total individual*, so to speak, *who enters the subordination*. Subordination has not yet attained the objectivity of an objectively, clearly circumscribed service.

— — — — —
The earlier, but still existing, relationship involved them as total personalities and obliged them — as is most strikingly shown by the concept of the 'all-round girl' ('Mädchen für alles') — to 'unlimited services': they became *subordinate to the housewife as a person, precisely because there were no objective delimitations*."³⁴

³⁰ Mer parentetiskt kan sägas, att de stadshembiträden, som oftast fick tjänstgöra utöver arbetstiden, också var den kategori som mest sällan fick någon ersättning för denna tjänstgöring. Enligt hembiträdena i denna kategori blev 95 % utan någon som helst ersättning, enligt husmödrarnas uppgifter blev 60 % utan dylik. Se *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 72.

³¹ Op. cit., s. 108.

³² Op. cit., s. 73.

³³ Op. cit., s. 73.

³⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 265. (Min kursivering.)

Genom denna arbetsuppgifternas ringa avgränsning kan man säga att hembiträdet blir underordnat husmodern som person.

Härmed kommer vi in på den andra av de aspekter av underordningen som skall behandlas, nämligen förekomsten av personliga inslag i underordningsrelationen.

3.2.2.1.2 Underordningens karaktär: De olikartade förutsättningarna för en icke-personlig och en personlig underordning

På landsbygden var det inte ovanligt, att även husmodern själv deltog i arbetet på gården. Förhållandet belyses genom följande citat från utredningen om arbetsförhållandena för hembiträdena på landsbygden.

”Husmodern deltagar vid mindre gårdar så gott som alltid i hembitrådets arbete, varför ett mera kamratligt förhållande dem emellan kan utvecklas. Denna arbetsgemenskap skänker otvivelaktigt en viss trivsel åt arbetet, men medför svårigheter att följa ett fast arbetsschema beträffande fritider m.m. för hembiträdet.”³⁵

Vidare finner vi:

”I flertalet lanthushåll torde hembiträdena — i likhet med husmödrarna — ha att fullgöra vissa bestämda arbetsuppgifter, vilkas art och omfattning i förhållande till individens arbetskraft och organisationsförmåga komma att bestämma arbetstidens längd.”³⁶

På landsbygden fanns således större förutsättningar för att relatera såväl arbetstid som underordning till arbetets särskilda krav och även den överordnade husmodern framstod som underordnad dessa.

”Here is encounter an extremely important form-type, namely, that the very commander subordinates himself to the law which he has made. The moment his will becomes law, it attains objective character, and thus separates itself from its subjective-personal origin.”³⁷

— — —
”In this case, the subordination which the employer requests of the worker is only — so it has been expressed — subordination ‘under the cooperative process, a subordination as compulsive for the entrepreneur, once he engages in any activity at all, as for the worker’.”³⁸

Underordningen framstår i en sådan situation som emanerande ur en objektiv princip, dvs. skild från sitt personliga ursprung.

³⁵ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*, op. cit., s. 21—22.

³⁶ Op. cit., s. 77. (Min kursivering.)

³⁷ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 262. (Min kursivering.)

³⁸ Op. cit., s. 263.

I skilda sammanhang framkommer att husmödrarna i staden ofta ansågs som särskilt "kitsliga". Några hembiträden på landsbygden betonade sin goda relation till husmodern och menade, att så skulle det nog inte bli i staden.³⁹ I de större stadshushållen kunde kanske "skötseln av huset", "representationen" och liknande framstå som överordnade principer, men i medelklassens mindre hushåll torde "husets skötsel" knappast innebära samma objektivitet. Vidare kan vi antaga, att husmödrarna här i mindre utsträckning själva deltog i hushållsarbetet tillsammans med hembiträdena.

I denna mening kan vi nu säga, att vid en flyttning från landsbygden till staden skedde en övergång från en icke-personlig underordning till en personlig.

3.2.2.2 Relationen mellan över- och underordnad i staden från den överordnade partens sida

I staden kunde hembiträdets underordning inte lika tydligt som på landsbygden relateras till arbetets krav och på detta sätt bli av en mer objektiv karaktär. I denna mening fanns det i staden avsevärt mindre förutsättningar för ett etablerande av en objektiv distans till den underordnade parten från husmoderns sida. Genom dessa förutsättningar för social närhet, antages att de sociala skillnaderna i staden tar sig särskilt tydliga uttryck.

Aubert beskriver, hur den nära och personliga relation som i vissa fall rått mellan över- och underordnad i tjänarrelationer dock inte förmår att förändra den grundläggande statusskillnaden. Ibland, skriver Aubert, kunde skillnaden vara svår att märka, särskilt när hushållet fungerade som en grupp. Men dessemellan strävade familjens medlemmar att bekräfta *sina* värden etc., i motsättning till "the servants".

"Concrete evidence of this might sometimes be difficult to trace when the household was functioning as a group. *But as soon as the household ceased functioning and went into a latency phase*, the evidence would be striking. The family members would move into social groupings that *tended to reaffirm the values, interests, and 'culture' they had in common with the other members of their family*. The servants, however, would move into social interaction within *their* social stratum, being constantly reminded of the gap between their 'culture' and that of their master."⁴⁰

Enligt den här tidigare använda terminologin kan förhållandena uttryckas på följande sätt: vid "grupparbetet", här exemplifierat av förhållandena för landsbygdens hembiträden, tenderade en objektiv underordning att

³⁹ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*, op. cit., s. 109.

⁴⁰ Aubert, Vilhelm, op. cit., s. 418. (Min kursivering.)

råda, medan däremot arbetets "uttunning"⁴¹ hade som konsekvens ett större betonande av statusgränserna.

Vidare antages här, att det närmare innehållet i husmödrarnas betonande av distans ofta innebar att hembiträdenas oduglighet och okunnighet underströks.

I utredningen om stadshembiträdenas arbetsförhållanden finner vi sålunda:

"Många husmödrar klagar över att de måste lära upp okunniga flickor: 'Som hembiträdesyrket väl är ett av de få, där ingen utbildning anses behövlig, vore verkligen önskvärt, att det blev någon ändring härvidlag. Nu blir det ju husmödrarna, som få bli lärarinnor, och för detta belönas de vanligen med grym otacksamhet'."⁴²

I många sammanhang återfinner vi kritik av hembiträderna. Husmödrarna menade att hembiträderna var okunniga.

"... husmödrarnas missnöje med de anställdas bristande arbetsförmåga och kunnighet' har nämnts som förklaring till hembiträdenas täta platsväxlingar."⁴³

Hembiträdesskolan som inrättades 1938 kan till en del ses som en konsekvens av denna intensiva diskussion om de husligt anställdas brist på kunskaper. Få yrkesgrupper har, mig veterligt, varit utsatta för en liknande nedvärdering och misstro.

I situationer av total och personlig underordning får okunnigheten och substituerbarheten en särskild innebörd.

Nedanstående citat återfinns hos Georg Simmel, då han diskuterar fenomenet "Subjection under an individual". Dialogen säges föras mellan en tysk regent och hans minister.

"Is the man indispensable to us?

— Entirely so, Your Highness.

— Then we shall let him go. *I cannot use indispensable servants.*"⁴⁴

⁴¹ Innehållet i arbetet kan naturligtvis till slut framstå som så uttunnat, att en överordningsrelation omöjligtvis kan framstå som berättigad. En "övre tröskel" kan sannolikt föreligga i detta avseende.

För att ta ett exempel från ett helt annat sammanhang: "What destroyed the whole Hellenic existence, during the empire was the shrinkage of its range of significance, the loss of all deeper or far-reaching content." (*The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 272.)

⁴² *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 116. (Med den grymma otacksamhet som nämdes avsågs sannolikt att hembiträdet kunde sluta sin anställning.)

⁴³ Op. cit., s. 61.

⁴⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 199.

Vid relationer av personlig överordning framstår nu den motsättning som en oundgänglig betjäning torde innebära tydligt. Oundgängligheten innebär förutsättningar för beroende av den underordnade parten, och därmed ett visst inflytande från dennes sida. Samtidigt kan emellertid den överordnades position inte relateras till några till synes objektiva krav hos vissa arbetsuppgifter e.l., utan beror helt av dennes möjligheter att utifrån reella maktolikheter o.l. etablera en personlig överordning. I den situation som rådde, med den starka positiva värderingen av kvinnor i hushållsarbete, kan vi antaga, att ett okunnigt hembiträde i stället kunde motivera husmoderns personliga överordning och totala övervakning.⁴⁵

I en så diffus arbetssituation, som den som ovan beskrivits, gäller denna bedömning av hembiträderna mer än skötseln av själva arbetsuppgifterna. En husmoder anförde följande i diskussionen om betygsskrivandet. Uttalandet rörde "stadsförhållanden".

"Man kan (i ett betyg) gradera ordning, villighet, kunskap i olika saker, men hur skall man göra med humör, personlig renlighet, varsamhet med porslin, ofta bytta fästmän o.d.?"⁴⁶

Det husliga arbetets starka värdeladdning bidrog säkerligen även den till den starka kritiken. Det är en plikt att vara kunnig och varje misstag får inte endast en praktisk utan framför allt en moralisk innebörd.

Det blir härmed förståeligt, att många såg en hembiträdesskola, som ett sätt att förändra yrket och dess utövare. Dessa skulle därvid i stället bli "yrkeskvinnor som kräver sin rätt". En hembiträdesskola inrättades således 1938. På tal om denna skola skriver Arbetets Kvinnor:

"Det rör sig i rätt riktning. Här föreligger försök till höjande av den tjänande klass, som stått utom det allmännas intresse förut. Från ett vanligt hembiträde — som nästan vem som helst kan bli — till yrkeskvinna, som genom avtal kräver sin rätt för den kapacitet hon besitter."⁴⁷

⁴⁵ Naturligtvis utvaldes inte speciellt okvalificerade hembiträden. Men kunnigheten i hushåll är svårbestämbar och svår att gradera; speciellt som arbetet sannolikt tenderar att bedömas efter de *metoder* man använder.

"Betecknande för hushållsarbetets egenart är upplysningen, att relativt många husmödrar under alla förhållanden ansågo sig behöva lära de anställda 'my way of doing the things', dvs. arbetsgivarens egna arbetsmetoder."

Informationen härrör från en amerikansk undersökning av förhållanden för 567 hembiträden. Eleanor B. Johnson, *Household Employment in Chicago, USA*. Department of Labor. Bulletin of Women's Bureau no 106. Washington 1933. Citerad i *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 17.

⁴⁶ Op. cit., s. 120. (Min kursivering.)

⁴⁷ "Stockholms nystartade hembiträdesskola" Arbetets Kvinnor, 1, 1938, s. 14.

Kritiken från husmödrarnas sida var således intensiv. Denna ständiga påminnelse om okunnighet bidrog knappast till att höja hembiträdernas status — varken hos omgivningen eller hos dem själva.

Arbetets organisation kunde i staden ge mindre motiv för husmoderns överordning. Kritiken av hembiträderna, den ständiga debatten om kårens okunnighet har här relaterats till den motsättning som sades utmärka relation till underordnad part från husmoderns sida.

3.2.3 Hembiträdets orientering till arbetet

I det följande skall hembiträdernas — här särskilt stadshembiträdernas — anställningsrörlighet behandlas. Min avsikt är att söka relatera denna till den underordningsrelation som ovan beskrivits.

3.2.3.1 Underordningens karaktär innebär förutsättningar för en felplacerad motivation

Som utmärkande för det moderna hembiträdet anger Aubert att vissa drag i yrket uppmuntrar tendenser som andra förnekar henne. Han skriver

”Certain elements in her role encourage her to wish for avenues of satisfaction which other elements in her role deny her.”⁴⁸

Aubert generaliserar resonemanget och talar överhuvud om möjligheterna att i skilda institutioner hålla en motivationsbalans mellan ”work” och ”private life”. Vissa yrken uppmuntrar en privat involvering, samtidigt som denna inte kan uppfyllas i arbetet. I denna mening talar Aubert om ”displacement of motivation” — en felplacerad motivation.

Hembiträdesrollen kan sägas utmärkas av motsatta tendenser. Å ena sidan kan framhållas A) att arbetet är föga avgränsat. Möjligheterna till privatliv är ringa. Arbetsplatsens beskaffenhet innebär en viss intimitet mellan över- och underordnad. Hembiträdet känner arbetsgivarfamiljen väl etc. Vi kan i detta nära psykologiska avstånd och trånga sociala rum, finna förutsättningar för en tendens till privat emotionell involvering. Å andra sidan B) beskrivs hembiträdets underordningsrelation som personlig och total. Man kan säga att emotionell involvering vanligtvis förutsätter en viss ömsesidighet. Den sociala distans, som här i särskilt hög grad betonas, innebär emellertid ett tillbakavisande av denna emotionella involvering.

Aubert talar i sin strukturella analys av hembiträdesrollen om arbetets invasion i privatlivet.⁴⁹ Hans analys utgår överhuvudtaget i stor utsträck-

⁴⁸ Aubert, Vilhelm, op. cit., s. 414—415.

⁴⁹ Op. cit., s. 417.

ning från de bristande förutsättningar yrket erbjuder att skilja arbetets och privatlivets områden. "Displacement of motivation" kan t.ex. innebära att attityderna i arbetet har en mer privat motivation som grund,⁵⁰ t.ex. att hembiträdet tillfredsställer privata emotionella behov tillsammans med familjens barn.

I slutet av sin analys säger Aubert, att man kan antaga vissa försvarsreaktioner gentemot en privat emotionell involvering.

"Sinc there are obvious dangers for the housemaid in getting *too emotionally involved* with the family, she may solve her problem by creating internal barriers against such involvement."⁵¹

Av särskild vikt är här att Aubert menar att hembiträdet kan bli *alltför* emotionellt involverad, dvs. att en involvering som överstiger en viss gräns kommer att tillbakavisas genom yrkets underordnade position och den avsevärda statuskillnaden mellan hembiträdet och arbetsgivarfamiljen.

3.2.3.2 Stadshembiträdenas höga anställningsrörlighet relaterad till förutsättningarna för en felplacerad motivation

Bland hembiträdena var täta platsväxlingar mycket vanliga. I Socialstyrelsens utredning framstår den genomsnittliga anställningstiden i samma hushåll som ungefär densamma i staden och på landsbygden.⁵² Att anmärka är dock, att stadshembiträdena i allmänhet var äldre⁵³ och hade en längre tid i yrket, omständigheter som gör att en lägre anställningsrörlighet hade kunnat förväntas i staden. Ytterligare en skillnad mellan stad och land var att stadshembiträdena, trots sin rörlighet, i högre grad tenderade att hålla sig inom sitt yrke.

"I fråga om platsväxlingen kan påpekas, att enligt de uppgifter som lämnades i respektive enquêter, stadshembiträdena mera växlade plats *inom sitt yrke*, medan lanthembiträdena mera sökte sig till andra orter eller yrken."⁵⁴

Samma rörlighet synes enligt en norsk utredning från denna tid utmärka de norska hembiträdena. Hälften av dessa hade innehaft samma plats i mindre än ett års tid.

"Det visade sig, att mera än 50 % av de norska hembiträdena innehaft samma plats i mindre än ett års tid och endast 4—7 % i över 10 år. (Motsvarande

⁵⁰ Op. cit., s. 415.

⁵¹ Op. cit., s. 421. (Min kursivering.)

⁵² *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*, op. cit., s. 125.

⁵³ Op. cit., s. 124. Medelåldern i landsbygdsundersökningen var ungefär 22 år, medan stadshembiträdenas medelålder däremot var 27 år.

⁵⁴ Op. cit., s. 125. (Min kursivering.)

andelar i den svenska undersökningen voro 40 % respektive omkring 5 %.) Även bland dem, som arbetat länge i yrket, funnos många med kort anställningstid på platsen.”⁵⁵

Stadshembiträdenas höga rörlighet — de betecknades som ”daglönare” — diskuterades i samband med debatten om legostadgans avskaffande.

”I sitt ställningstagande till denna fråga började Sjölander med en jämförelse mellan land och stad. Det var, framhöll han, ett känt faktum att stadgan kommit ur bruk beträffande tjänsteförhållandena i städerna. Hembiträdena i städerna anställdes i regel per månad eller på ännu kortare tid och kunde snart anses som daglönare. Deras anställning vilade på synnerligen lösliga grunder, så att husbonden kunde avskeda tjänaren, när han så behagade, och tjänaren lämna sin plats, när han helst ville. Man kunde enligt Sjölander knappast påstå att detta lett till att särskilt tillfredsställande och lyckliga förhållanden inträtt i städerna i hithörande avseenden . . .

Sjölanders negativa syn på den lösliga regleringen av de stockholmska tjänsteflickornas arbete delades inte av Möller. Det var i stort sett till fördel för tjänsteflickorna, att de hade sluppit bli behandlade i enlighet med legostadgan, och det vore ganska egendomligt, om man nu skulle beröva dem ’den möjlighet att skaffa sig bättre villkor, som de ha på grund av dessa s.k. lösliga arbetsförhållanden’.”⁵⁶

Bakgrunden till flyttningarna är naturligtvis till stor del materiellt betingade. Man flyttade för att förbättra arbetsförhållanden, lön och liknande. Anmärkningsvärt är dock, att många hembiträden, och då i särskilt hög grad de som arbetade i staden, bytte husmödrar mycket ofta, men fortfarande höll sig inom yrket. Löner och arbetsförhållanden i övrigt kan nu antagas vara relativt likartade i de olika hushållen. Många av de hembiträden som varit sysselsatta i yrket länge, hade varit sysselsatta en synnerligen kort tid på den plats man hade vid undersökningstillfället.⁵⁷ I utredningen nämnes vidare, att många uppgiftslämnare avstår från att yttra sig om orsakerna till växlingarna av husmor.⁵⁸ Detta kan även ses som en antydning om att flyttningsorsaken inte var entydig och särskilt lätt att fastställa.

Aubert talade om att hembiträdet eventuellt kunde svara mot tendensen till alltför omfattande emotionell involvering med att skapa interna psykiska barriärer gentemot en sådan involvering.⁵⁹ I det följande antages

⁵⁵ ”*Hembiträdena i norska och svenska städer*”. Sociala meddelanden, K. Socialstyrelsen, 1, 1939, s. 40—41.

⁵⁶ Back, Pär-Erik, op. cit., s. 150 och 155.

⁵⁷ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 60.

⁵⁸ Op. cit., s. 61.

⁵⁹ Aubert, Vilhelm, op. cit., s. 421.

snarare att de förutsättningar som denna motsättning innebar för en s.k. felplacerad motivation i sin tur utgör förutsättningar för ett visst förhållningssätt, nämligen en specifik orientering till arbetet, som bl.a. kan taga sig uttryck i en särskilt hög anställningsrörlighet.

Sammanfattningsvis kan resonemanget beskrivas på följande sätt: (Överordnad part utgöres i detta fall av husmodern och den underordnade parten av stadshembiträdet.)

ÖVERORDNAD			ÖVERORDNAD		
(Från den överordnade partens sida)			(Från den underordnade partens sida)		
Förutsättningar för social närhet	↔	Omfattande sociala skillnader innebär förutsättningar för ett betonande av social distans (okunigheten etc.)	Arbetsituationen innebär förutsättningar för en tendens till privat emotionell involvering	↔	Den personliga arten av underordning innebär en tendens till tillbakavisande av denna art av involvering
	←			→	
UNDERORDNAD			UNDERORDNAD		
			DEN UNDERORDNADES ORIENTERING TILL ARBETET		
			Förutsättningar för en felplacerad motivation	↔	Förutsättningar för hög anställningsrörlighet

3.2.4 Betydelsen av kontinuitet för relationens utseende: Exemplet trotjänarinnan

Ovan har en viss orientering till arbetet, som bl.a. bestod i en hög anställningsrörlighet, relaterats till vissa karakteristika hos yrkets underordningsposition. Denna rörlighet innebär givetvis inga förändringar av arbetsituationen eller underordningens karaktär, utan innebär endast ett förhållningssätt till arbetet utan några möjligheter till förändring av arbetsvillkoren i denna mening. Låt oss emellertid antaga ett i sin anställning synnerligen stabilt hembiträde: Har ett sådant förhållningssätt någon betydelse för underordningsrelationens karakteristika?

I Arbetets Kvinnor, i artikeln "Hembiträdenas arbetsförhållanden utlämnade åt godtycket", återfinns 1932 en "typologi" över hembiträderna. Här

kontrasteras den unga, "föga reflekterande typen" med "trotjänarinnan". Man kan säga, att vi här finner två *olikartade* förhållningssätt, som båda kan relateras till de förutsättningar för felplacerad involvering som finns.

"De 15—16-åringar som börjat sin hembiträdesbana med stora förhoppningar, glada över att få se något annat än de fattiga förhållandena i föräldrahemmet, känna sig snart missräknade. Är tösen av den optimistiska, föga reflekterande typen, tager hon så småningom dagen som den kommer. Hon är nöjd med 30 kronor i månaden, fast halva lönen går åt till skolagning och är glad över att få två kvällar lediga i veckan — det finns ju de som ej ha mer än en kväll.

— — —

Hon arbetar dagen i ända, träter med 'frun' och skämtar med 'herrn'. Hon är ej omtyckt för annat än sin arbetsprestation och *tillhör den typ som byter plats en gång på halvåret.*"⁶⁰

Men inom hembiträdesyrket finner vi även "rörlighetens motsats" — trotjänarinnan.

"Så ha vi 'trotjänarinnan'. I de flesta fall är hon en familjerelik. Gustavas mor tjänade hos salig majorens och nu tjänar Gustava hos majorens son. Hon är stolt över sin ställning och oftast lite religiös och därför på sitt sätt nöjd med sin lott. Dag efter dag, likt kulorna i ett radband, löpa göromålen — samma, samma upprepning — och efter deras färg ser hon årstiderna växla. Denna omedvetet heroiska självuppföring är värd högaktning — och medlidande."⁶¹

I det följande antages, att vi kan finna förutsättningarna för trotjänarinnans förhållningssätt till arbetet i motsatta tendenser, likartade dem som beskrevs för stadshembiträdets vidkommande.

I den relation som beskrevs mellan stadshembiträdet och husmodern fann vi genom det nära psykologiska avståndet, den ringa avgränsningen av arbetet etc., förutsättningarna för en emotionell involvering i relation till arbetsgivaren — familjen. Vi finner samma förutsättningar för trotjänarinnans vidkommande, men härvid antages involveringens innehåll ha förändrats. Trotjänarinnans emotionella involvering gäller inte arbetsgivaren och dennes familj, i stället kan man säga att relationens stabilitet och kontinuitet har kommit att bli innehållet i denna subjektiva emotionella involvering.

Efter hand har de ursprungliga motiv som fanns då relationen etablerades, mist sin betydelse. Relationens bevarande får ett egenvärde.

⁶⁰ "Hembiträdenas arbetsförhållanden utlämnade åt godtycket." Op. cit., s. 18. (Min kursivering.)

⁶¹ Op. cit., s. 18.

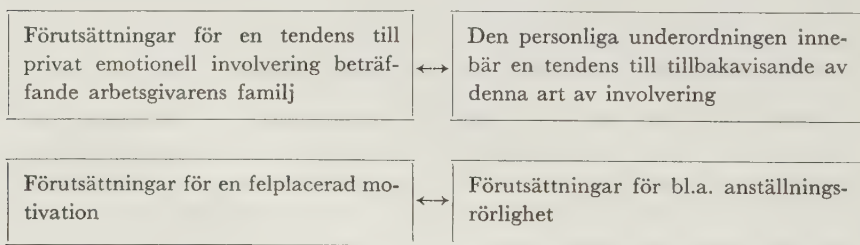
Trotjänarinnans relation till sitt arbete kan beskrivas som trofasthet. Väsentligt är dock att trofasthet är ett sätt att förhålla sig *till en relation*. Det är således inte ett förhållningssätt till en individ, en grupp eller som här till arbetsgivarfamiljen, utan snarare till den relation som finns till arbetsgivarfamiljen. Hur kan då denna emotionella involvering beträffande relationens kontinuitet komma till stånd?

Här antages att denna förändring av den emotionella involveringen bl.a. kommer till stånd genom att varaktigheten förändrar det sätt på vilket subjektet uppfattar sin underordnade position. Om hembiträdet stannar i ett bestämt hushåll under en längre tid antages denna stabilitet skapa förutsättningar för att hon ur vissa aspekter uppfattar sig själv som överordnad.

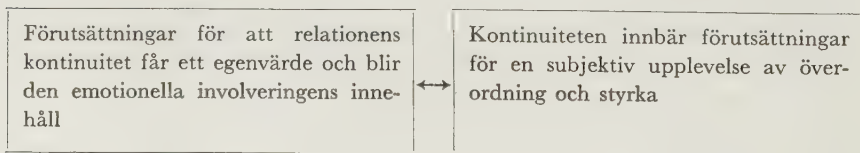
"Although he was subject to every one of these governments, he nevertheless *felt himself to be strong*, because *he formed the lasting element* in all the change and contrast among the successive regimes."⁶²

Denna subjektiva upplevelse kan därvid antagas skapa en förutsättning för att relationens kontinuitet får ett egenvärde, och emotioner investeras i denna, vilket ytterligare tenderar att bevara kontinuiteten.

Stadshembiträdets underordningsrelation kunde beskrivas på följande sätt:



Om kontinuitet och icke-anställningsrörlighet gäller, förändras relationens utseende. Nedan beskrivs *trotjänarinnans underordningsrelation*:



⁶² *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 234.

Ett förhållningssätt av denna art till arbetet innebär bl.a. att de motiv och intressen, som fanns då relationen ursprungligen etablerades, har minskat eller försvunnit. Trofastheten har blivit "en reflektion av relationens autonoma liv".⁶³

Trotjänarinnans relation kan ses som exempel på Georg Simmels beskrivning av relationen trofasthet.

"Faithfulness might be called the inertia of the soul. - - As far as it concern us here, faithfulness or loyalty is the emotional reflection of the autonomous life of the relation, *unperturbed by the possible disappearance of the motives which originally engendered the relation.*"⁶⁴

Även i senare uppgifter från 1968 års utredning är dessa båda hembiträdes-typer möjliga att urskilja. Vi kan återfinna dem bl.a. genom att se på åldersfördelningen inom yrket.

"Hembiträderna har en från samtliga förvärvsarbetande kvinnor helt avvikande åldersfördelning, på grund av att de yngsta grupperna, som utgör bara en liten del av samtliga förvärvsarbetande kvinnor, dominerar så kraftigt bland hembiträderna. De arbetsmarknadsmässigt mest aktiva åldrarna, 25—54 år, förekommer i ringa utsträckning inom hembiträdesyrket, medan de äldsta arbetstagarna, över 60 år, förekommer i lika stor utsträckning bland hembiträderna som bland samtliga förvärvsarbetande kvinnor."⁶⁵

Bland de äldre hembiträderna liksom bland hushållerskorna tycks emellertid relationen " skapa förutsättningar för sin egen emotionella underbyggnad". Hushållerskans relation har i hög grad "tömts på" de intressen om ekonomisk ersättning, kortare arbetstider och rimligare arbetsförhållanden, som man kan antaga fanns vid anställningens början.

Yrkesstatus ålder	Bruttoarbetstid		Samtliga %
	upp till 10 timmar %	över 10 timmar %	
Hembiträden			
upp till 20 års ålder	68	32	100
över 20 års ålder	44	56	100
Hushållerskor	22	78	100 ⁶⁶

⁶³ Op. cit., s. 383.

⁶⁴ Op. cit., s. 380 och 383—384. (Min kursivering.)

⁶⁵ SOU 1968: 67, op. cit., s. 100.

⁶⁶ Op. cit., s. 106.

Som tabellen visar är bruttoarbetstiden särskilt hög för hushållerskor och för den äldre kategorin bland hembiträdena.

Närmare 40 % av hushållerskorna menar vidare, att de inte fått någon semester under det senaste året, och över 80 % av hushållerskorna anger att de inte får någon övertidsersättning vid övertidsarbete. Över 70 % av hushållerskorna hade inget avtal om fridagar. Exempelen kan mångfaldigas.⁶⁷

3.2.5 Hembiträdeslagens betydelse: Underordning under en princip

För hembiträdenas del har flyttningen från landet till staden sagts innebära en förändring av underordningens karaktär, liksom av dess extensitet. Denna förändring står i och för sig i motsats till Simmels "utvecklingstanke"⁶⁸ men utgör samtidigt det undantag, som han dock själv gav som exempel.⁶⁹

Simmel talade om två slag av objektivitet som kunde utmärka relationen till den överordnade parten. Tjänare i städerna sades dock befinna sig i en underordningssituation av mer subjektiv art. Deras underordning hade ännu ej förändrats så att den kunde sägas präglas av den senare s.k. objektiviteten.⁷⁰

Avsikten är att nedan översiktligt behandla den särskilda problematik, som övergången från denna subjektiva situation till denna senare mer objektiva situation, kom att utgöra inom hembiträdesyrket. Den empiriska utgångspunkten togs i den s.k. hembiträdeslagen; dess sena tillkomst, dess innehåll, liksom den betydelse man kom att tillmäta lagen.

Det dröjde fram till 1944 innan en laglig reglering av hembiträdenas arbetsförhållanden infördes.⁷¹ Betydelsen av den långa frånvaron av en reglering kan bl.a. ses ur två aspekter, dels a) praktiskt — vilka arbetsförhållanden som kom att råda, dels b) en juridisk reglering av arbetstiden hade sannolikt inneburit en förändring av relationen mellan över- och underordnad. Denna relation bör genom en formell reglering ha framstått som mindre personlig och sannolikt även mindre total, (det senare är givetvis beroende på det närmare innehållet i den aktuella regleringen).

Mer parentetiskt med hänsyn till underordningens närmare utseende behandlas först a) arbetsvillkoren i yrket.

⁶⁷ Op. cit., angående semester s. 109, angående ersättning vid övertid s. 122 och angående avtal om fridagar s. 113.

⁶⁸ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 263.

⁶⁹ Op. cit., s. 266.

⁷⁰ Op. cit., s. 265—266.

⁷¹ För en historik över denna skyddslag se SOU 1968: 67, op. cit., s. 12—14.

Den genomsnittliga arbetstiden för de husligt anställda på landsbygden uppgick under slutet av 30-talet till ca 13 timmar/dag och för hembiträderna i staden var motsvarande siffra ungefär 12 timmar.

”Enligt stadsundersökningen utgjorde den dagliga arbetstiden ungefär 12 timmar i genomsnitt per dag, medan den enligt landsbygdsundersökningen var något över 13,5 timmar per dag sommartid och inemot 13 timmar i genomsnitt per dag vintertid.”⁷²

Arbetstiden var således, även för dåtidens förhållanden, synnerligen omfattande.

Men den ovan beskrivna arbetstiden ger hembiträdernas egna krav en god bild av deras anspråksnivå. Här citeras några av synpunkterna.

”Arbetstiden bör ej överstiga 12 timmars arbetsdag på landet. Fritid får man vara nöjd med varannan söndag (helfri) och varannan lördageftermiddag.”

”Jag önskar för det första kortare arbetsdag och sedan, att man fick någon extra ersättning, när det är bjudningar och klockan kan bli både 12 och över med förresten. Skulle också vara mycket tacksam för semesterpengar.”

”Framförallt önskar jag kortare arbetstid, 10 timmar kan vara ungefär lagom arbetsdag.”

”Jag önskar, att en eftermiddag i veckan efter kl. 12 vore fri. Det vore bra på många vis såväl på landet som i staden. En får knappast en dag varannan månad fri.”

”Jag tycker också, att arbetsdagen skulle bli litet kortare, och att man skulle få en eftermiddag varje vecka att arbeta åt sig själv, ty när man på kvällen efter kl. 8 slutar sitt arbete, är man trött och har ej någon lust att arbeta åt sig själv, och dels behöver man vila för att kunna stiga upp kl. 5.”⁷³

Genom ett ensidigt praktiskt synsätt av denna art uppmärksammas dock inte b) den fundamentala förändringen av underordningens karaktär som en sådan reglering av arbetsförhållandena torde innebära.

”It did not touch the core of the question, namely *the fundamental transition of the relationship of obedience from personalism to objectivism*, a transition which cannot be derived from the anticipation of utilitarian consequence.”⁷⁴

⁷² *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*, op. cit., s. 127.

⁷³ Op. cit., s. 113.

⁷⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 252. (Min kursivering.)

Man märker även, att det inte endast är direkta "nyttohänsyn" i denna begränsade mening som tages i argumentationen mot en hembiträdeslagstiftning.

"Man finner bland husmödrarna sådana, som äro helt motståndare till lagstiftning på området. En husmoder önskar:

'att ej någon stereotyp sociallagstiftning skall förstöra det goda samförstånd som ännu finnes mellan husmödrar och hembiträden'."⁷⁵

En del husmödrar reagerade således starkt på frågan om reglering av arbetsförhållandena.

"Jag önskar själv få bestämma över mitt hembiträdes arbetsförhållanden utan inblandning av ovidkommande part."

"Då arbetsförhållandena, sådana jag genom enskilt avtal ordnat dem, fungera till alla parter belåtenhet, önskas intet som helst ingripande i detta avseende."

"Jag har under mitt mer än 50-åriga äktenskap kommit bra överens med mina hembiträden utan alla regler och paragrafer."

"Arbetet måste vara individuellt ordnat efter hemmets behov. Möjlighet måste finnas för hembiträde och husmoder att ordna arbetet utan att vara bundna av lagbestämmelser, som kunna bli till men för hemtrevnad och arbetslugn."

"Mitt nuvarande hembiträde har varit i min tjänst i 20 år. Vi ha under dessa år sinsemellan gjort upp våra mellanhavanden utan Kungl. Socialstyrelsens ingripande och hoppas kunna göra detta även i framtiden."

Ofta vänder man sig mot facklig organisation bland hembiträden:

"Jag önskar, att fackföreningarna icke måtte draga in även hembiträdena i sin organisation, och att husmödrar och hembiträden stå på vänlig fot till varandra."

"Inblandning av fackföreningar o.dyl. anser jag mycket olycklig. En klok husmor ordnar själv bäst arbetets fördelning."

"Jag önskar, att 8 timmars arbetsdag ej fixeras för det husliga arbetet, och att våra hembiträden ej tillhöra fackföreningar."⁷⁶

⁷⁵ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden*, op. cit., s. 117.

⁷⁶ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 123—124.

Tilläggas bör, att en del husmödrar inte helt motsatte sig lagstiftning på området.⁷⁷ Man underströk dock i allmänhet vikten av att här gå fram med särskild försiktighet. En av dessa husmödrar yttrade:

”Arbetsförhållandena inom detta yrke måste alltid vara mera personligt färgade än inom andra yrken.”⁷⁸

I tidskriften *Arbetets Kvinnor* (utgiven av kvinnliga LO-medlemmar), däremot, tycks man i högre grad se rent utilitaristiskt på frågan. Man föreslår praktiska arrangemang för att en lagstiftning, som förbättrar hembiträdernas arbetsförhållanden, inte skall få alltför negativa konsekvenser för den familj hembiträdet är anställd hos.

”Många fruar kunna verkligen inte rubbas i sin tro att hembiträden skola stå till tjänst hur och när som helst. *Talet om bestämda arbetstider verkar i deras öron nästan samhällsomstörtande.* Men skulle man inte kunna ordna familjens måltider med hänsyn till hembiträdet — så långt det är möjligt för familjemedlemmarnas arbete. Man skulle nog åtminstone i stadshushållen kunna låta hembiträdet vara färdigt kl. 7 eller helst något tidigare. Om man på söndagarna åte en tidig frukost-middag och hade litet färdiglagad mat för övrigt att ta till skulle säkert även söndagen kunna bli relativt fri.”⁷⁹

Man visar därmed att man står oförstående inför den stora — ”nästan samhällsomstörtande” — betydelse som husmödrarna ofta tillmätte denna fråga.

Vi finner således, att övergången till den senare objektiva situationen mötte särskilda hinder inom hembiträdesyrket. Belysande är därvid även den formulering hembiträdeslagen — när den väl införts — kom att få, liksom den tveksamhet varmed frågan om en senare revidering behandlats.

Hembiträdeslagen genomfördes 1944. Lagen innebar dock inte att hembiträdena ur arbetstidssynpunkt jämfördes med övriga arbetstagare.

”Hembiträdeslagen, som utfärdades den 30 juni 1944 och trädde i kraft den 1 november samma år, innehåller bl.a. föreskrifter om arbetstiden för anställda

⁷⁷ Även hembiträdena betonar i vissa fall betydelsen av att ordna relationerna utan inblandning av någon utomstående. I en norsk undersökning var t.o.m. hembiträdena mer negativa än husmödrarna i detta avseende. Över 80 % av de hembiträden som ingick i undersökningen tyckte, att arbetsvillkoren kunde ordnas upp husmodern och hembiträdet sinsemellan. En minoritet, som faktiskt var mindre bland hembiträdena än bland husmödrarna, ansåg att ”lagen skulle följas” i detta avseende. Se Aubert, V., Eckhoff, T. & Sveri, K., *En lov i søkelyset*. Oslo 1952, s. 116—117.

⁷⁸ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 124.

⁷⁹ ”Hembiträdenas arbetsförhållanden utlämnade åt godtycket”, op. cit., s. 17. (Min kursivering.)

i husligt arbete. Reglerna är utformade på annat sätt än i den allmänna arbetstidslagen och andra liknande lagar. *Det finns nämligen inte några bestämmelser som maximerar arbetstidens längd för viss tidrymd, utan arbetstiden regleras indirekt, genom föreskrifter om den fritid som arbetstagaren minst skall få åtnjuta.* Denna ordning har länge kritiserats från olika håll, och det har framförts önskemål om att arbetstiden för de husligt anställda regleras i lag på samma sätt som för andra arbetstagare.”⁸⁰

Anmärkas bör, att denna reglering var av en negativ art. I andra yrken stipulerades en viss maximal arbetstid. För hembiträderna avgränsades inte arbetstiden. I stället stipulerades en viss minimal fritid. Denna skillnad är betydande.

”Inte bara från arbetsgivarens utan också från deras egen sida tycks det vara självklart, att all hembiträdets tid och arbetskraft tillhör den förstnämnde.”⁸¹

Denna s.k. skyddslag har härefter i sin dåvarande konstruktion förlängts inte mindre än 8 gånger, nämligen år 1947, 1950, 1953, 1956, 1959, 1962, 1965 och 1968. Vi märker således en betydande tveksamhet med hänsyn till en laglig reglering av arbetsförhållandena för hembiträderna.⁸² Först den 1 juli 1971 upphörde således hembiträdeslagen av år 1944 att gälla.

3.2.6 Sammanfattning

Vi vet, att en avsevärd andel av de unga kvinnorna från arbetareklassen för några decennier sedan sysselsattes som hembiträden. Vidare känner vi till att den vanligaste hembiträdeskarriären kan sägas ha bestått i flyttning från lanthushåll till stadshushåll. I avhandlingen antages att denna flyttning kom att betyda att underordningen förändras från att ha varit mer avgränsad och objektiv till att bli mer total och personlig. Vi fann således att arbetstiden i staden var mindre välavgränsad, att hembiträdet här i högre grad skulle stå till förfogande även på sin s.k. fria tid o.l., liksom att husmoderns överordning här inte kunde relateras till några ”överordnade” arbetsuppgifter, som skötsel av gård, djur etc.

Dessa karakteristika — underordningens totalitet och personliga art — för stadshembiträdets vidkommande tages som utgångspunkt för en diskus-

⁸⁰ SOU 1968: 67, op. cit., s. 92. (Min kursivering.)

⁸¹ *Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område*, op. cit., s. 67. (Min kursivering.)

⁸² Sannolikt har denna tveksamhet i hög grad medverkat till att arbetstiden i husligt arbete även i den senaste hembiträdesutredningen (1968) fastställdes som längre än vad allmänna arbetstidslagen fastslår, och därvid avsevärt längre än den som gällde i övriga arbetstagargrupper.

sion om anställningsrörligheten i detta yrke. Vi finner i stadshembitrådets arbetsvillkor särskilt tydliga förutsättningar för en s.k. felplicerad motivation ("displacement of motivation"). Detta innebär att vi i yrket finner förutsättningar för en särskilt slags emotionell involvering, som genom andra av yrkets egenskaper — här underordningens omfattning och personliga art — förnekas henne. Dessa förutsättningar för en s.k. felplicerad involvering relateras till den höga anställningsrörligheten i yrket — stadshembitrådena kom från vissa håll att betecknas som "daglönare". En kort anställningstid på varje plats kan, således, sägas motverka och begränsa förutsättningar för en involvering av beskrivet slag. Rörligheten sågs som ett förhållningssätt till arbetet som inte reellt kunde förändra arbetsvillkoren.

Vidare behandlades betydelsen av eventuell stabilitet och kontinuitet för underordningens utseende vid arbetsvillkor av denna art.

I exemplet trotjänarinnan antogs att relationen ur vissa aspekter hade förändrats. Kontinuiteten antogs innebära en subjektiv upplevelse av styrka och en viss överordning. Detta innebar förutsättningar för att relationens kontinuitet skulle få ett egenvärde. Den emotionella involveringen gäller i detta fall således inte någon person eller arbetsplats etc., utan involveringen kan i stället sägas gälla själva relationen.

Slutligen behandlades hembitrådeslagens betydelse för underordningsrelationen.

3.3 ETT FÖRSÖK ATT GENERALISERA UTMÄRKANDE DRAG I HEMBITRÄDESYRKETS UNDERORDNING: OM FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR EN FELPLACERAD MOTIVATION OCH FÖR ANSTÄLLNINGSRÖRLIGHET

Vi fann, att hembitrådesyrket — och särskilt yrkets urbana variant — karakteriserades av en omfattande anställningsrörlighet. Denna rörlighet relaterades till vissa karakteristika hos det slag av underordning som kunde urskiljas i detta yrke. Arbetets ringa avgränsning, den psykiska och sociala närheten uppmuntrade en emotionell involvering i relationen till arbetsgivarefamiljen, samtidigt som denna involvering hindrades genom den personliga underordning som sågs som särskilt utmärkande för detta yrke. Härigenom framstod involveringen — motivationen — som en felplicering ("displacement of motivation").

Den följande problemställningen består bl.a. i om vi även i andra yrken, där kvinnorna är i flertal, kan urskilja förutsättningar för en sådan felplicerad motivation och, i så fall, om det är möjligt att relatera en eventuellt hög anställningsrörlighet i dessa yrken till dessa förutsättningar.

3.3.1 "Högrörliga" yrken är kvinnornas yrken

Senare uppgifter om kvinnors anställningstid och anställningsbyten visar att män har en betydligt längre anställningstid än kvinnor.⁸³ Denna högre rörlighet bland kvinnorna tillskrives i en utredning om anställningsrörligheten, bl.a. de gifta kvinnornas ökning på arbetsmarknaden.⁸⁴ Kvinnornas lägre anställningstider kan dock inte enbart förbindas med äktenskap och familj. I undersökningen konstateras nämligen, att kvinnorna oftare återfinns i yrken där hög rörlighet är det normala — både bland män och kvinnor — medan männen däremot särskilt återfinns inom yrken där en lägre rörlighet är det normala. I utredningen konstateras:

"att kvinnor är mer representerade än män inom yrken där en kort anställningstid är 'normal', eller omvänt att män är mer representerade inom yrken där en lång anställningstid är 'normal'."⁸⁵

Egenskaper som utmärker s.k. kvinnliga yrken är således betydelsefulla för att ge den höga rörligheten en bakgrund — bland såväl män som kvinnor.

För att avgränsa de egenskaper som här är av betydelse redovisas de yrkeskategorier bland kvinnorna som har de högsta rörlighetsciffrorna.

I en sammanfattning av undersökningsresultaten säges:

"För kvinnornas del är rörligheten minst inom yrkesområdet kameralt och kon-
torstekniskt arbete och *störst inom yrkesområdena servicearbete m.m. samt lant-
bruks-, skogs- och fiskeriarbete.*"

I en tablå på samma sida åskådliggöres anställningstiderna inom skilda yrkesområden. (Se tablå sid. 53.)

Sammanställningen fordrar några kommentarer. I rapporten säges de höga värdena för männens vidkommande inom "tillverknings- och gruvarbete" bl.a. betingas av rörligheten inom byggnadsarbete,⁸⁶ en bransch som karakteriseras av säsongbetonad sysselsättning, liksom även "lantbruks-, skogs- och fiskeriarbetet". Anmärkningsvärt mot denna bakgrund blir då att "servicearbete" för kvinnornas del karakteriseras av en särskilt kort anställningstid.

⁸³ *Anställningstid och anställningsbyte. Specialundersökning i anslutning till arbeidskraftsundersökningen i maj 1964.* Arbetsmarknadsinformation, M 4/1965. Stockholm 1965, s. 4.

⁸⁴ Anmärkningsvärt är dock, att gifta kvinnor är mer trogna i sin anställning än ogifta. Hänsyn har emellertid då tagits till det av familjeskäl betingade förvärvsuppehållet, op. cit., s. 4.

⁸⁵ Op. cit., s. 4.

⁸⁶ Op. cit., s. 15.

”Standardvägd mediananställning

	Män	Kvinnor
Lång anställningstid	6 Transport- och kommunikationsarbete	6 Transport- och kommunikationsarbete
	2 Kameralt och kontortekniskt arbete	2 Kameralt och kontortekniskt arbete
	0 Tekniskt och humanistiskt arbete	
	1 Administrativt arbete	
	9 Servicearbete	
Normal anställningstid	3 Kommersiellt arbete	3 Kommersiellt arbete
		0 Tekniskt och humanistiskt arbete
		5 + 7 + 8 Tillverknings- och gruvarbete
	5 + 7 + 8 Tillverknings- och gruvarbete	
	4 Lantbruks-, skogs- och fiskeriarbete	9 Servicearbete
Kort anställningstid		4 Lantbruks-, skogs- och fiskeriarbete

Anm. Med normal anställningstid avses den mediananställningstid som inom varje åldersklass har uppmätts för män resp. kvinnor.”⁸⁷

Servicearbete innebär i detta sammanhang civilt bevaknings- och skyddsarbete (inom vilket andelen kvinnor torde vara obetydlig), husligt arbete, portierarbete m.m., serveringsarbete, fastighetsskötsel, städning, övrigt servicearbete (frisörer, skönhetsvårdare etc.).⁸⁸

I schemat nedan anges yrkeskategorier, som karakteriseras av en anställningsmedian *under* det medelvärde, som gäller för samtliga kvinnor och som dessutom utgör kvantitativt mer betydande kategorier, dvs. över 10.000 anställda.

Yrkesgrupp	Anställda 10-tal	Anställningstid median (år)
Hälso- och sjukvårdsarbete	11 909	2.4
Affärsbiträden m.fl.	13 422	2.8
Husligt arbete, portierarbete m.m.	14 164	2.7 ⁸⁹

⁸⁷ Op. cit., s. 15.

⁸⁸ Se t.ex. *Folk- och Bostadsräkningen*. SOS 1965: IX, Stockholm 1969, Bil. 12, s. 215.

Vi finner således, att kvinnornas rörlighet är särskilt hög inom den s.k. service sektorn, vars yrkeskategorier ovan relaterades. Bland de större yrkesgrupperna är rörligheten särskilt omfattande inom sjukvården, där kvinnorna mestadels sysselsättes som sjukvårdsbiträden eller sjuksköterskor. Vidare var rörligheten hög för affärsanställda.⁹⁰

3.3.1.1 Underordningens utseende och eventuella förutsättningar för en felplicerad motivation

Det synes således som om vissa karakteristika i de yrken där vi finner särskilt många kvinnor, har betydelse för den tendens till högrörlighet som vi kunnat konstatera.

För att urskilja eventuella egenskaper av betydelse för rörligheten utgår jag här dels från Dahrendorfs analys av "serviceklassen", dels från Croziers analytiska skildring av franska kontorsanställdas involvering i de företag i vilka de var anställda.

Dahrendorf gör i sin analys av den s.k. "nya medelklassen" en distinktion mellan å ena sidan "den nya arbetarklassen", dvs. de som har helt underordnade sysslor i de kraftigt expanderande nya näringsgrenarna inom samhällsekonomin tertiära sektor,⁹¹ å den andra den äldre medelklassen bestående av uppbördsassistenter, banktjänstemän o.l. Dahrendorf understryker, att andelen kvinnor är särskilt stor inom den kategori han kallar "den nya arbetarklassen". De exempel på yrken som Dahrendorf nämner som tillhöriga denna kategori är butiksbiträden och serveringspersonal men även vissa äldre serviceyrken som chaufförer och brevbärare. Dahrendorf beskriver deras position på följande sätt:

*"de kanske inte betraktar sig själva som arbetare, men i realiteten har de ingen del i maktstrukturen inom sina yrkessammanhang annat än som underordnade. Åtminstone vad makt beträffar är deras ställning en exakt motsvarighet till arbetarnas inom sysselsättningens sekundära sektor."*⁹²

⁸⁹ *Anställningstid och anställningsbyte. Specialundersökning i anslutning till arbetskraftsundersökningen i maj 1964*, op. cit., s. 23—26.

Uppgifterna är hämtade från en tabellarisk sammanställning bl.a. över "antal anställda" och "anställningstid" i skilda yrken.

⁹⁰ Rörligheten för de deltidsanställda inom denna sektor behandlas närmare i avsnitt 5.5.

⁹¹ Dahrendorf, R., "Serviceklassen" i *Människan i industrisamhället*, red. Burns, Tom. Uddevalla 1972, s. 111—112.

⁹² Op. cit., s. 112. (Min kursivering.)

Dahrendorf understryker de små möjligheter till inflytande som finns och menar att dessa yrkeskategoriers underordning i arbetet är likartad arbetarklassens.

Inom t.ex. industriellt tillverkningsarbete finner vi dock för kvinnorna en i det närmaste normal anställningstid. Vilka skiljaktigheter återfinns då mellan serviceyrkenas underordnade position och arbetarnas underordning? Finns det — för att åter relatera till hembiträdesyrket som var vår utgångspunkt — inom serviceyrkena någon motsvarighet till de risker för "displacement of motivation" som sagts utmärka detta yrke? Finns här förutsättningar för en emotionell involvering, som yrkenas underordning inte tillåter ett förverkligande utav?

Crozier har i sin analys, liksom Dahrendorf, observerat omfattande likheter mellan "white-collar" och "blue-collar workers". I sin diskussion om olikheterna mellan dem, framhåller Crozier tendensen bland kontorsanställda att i högre grad identifiera sig med den organisation i vilken de var anställda, dvs. vi kan tala om förutsättningar för en emotionell involvering.

"In all these studies we were able to show that white-collar employees had a higher level of aspiration than blue-collar employees, were more preoccupied with the future, though more about promotion, and above all were much more sensitized to the morale of the company; they were, in effect, always either more enthusiastic or else more critical than blue-collar employees, who in turn remained constantly the most indifferent."⁹³

Samtidigt som en i denna mening större involvering kunde förmärkas bland kontorsanställda, var möjligheterna till en mer aktiv involvering eller ett mer aktivt deltagande, ringa. Crozier skriver:

"A second obstacle to the development of participation in the white-collar milieu originates in the system of stratification. *One cannot participate in the activities of a milieu unless social distances within that milieu are not too large, and unless there is no risk of being rejected.* From this point of view, the social stratification, of a company, that is, its division into groups that are relatively homogeneous and distinct from each other, *has two mutually contradictory consequences. On the one hand, it favors participation by providing sufficiently homogeneous units for participation; on the other hand, it reduces participation to the extent that, by accentuating differences it contributes to the rejection of certain groups which are considered inferior.*"⁹⁴

Arbetsfördelningens utseende i de stora kontorsföretagen, dess uppdelning i förhållandevis omfattande homogena skikt, hade enligt Crozier två mot-

⁹³ Crozier, Michel, *The world of the office worker*. Chicago 1971, s. 159.

⁹⁴ Op. cit., s. 160.

satta konsekvenser för vissa anställda. Involvering och participation uppmuntrades härigenom men samtidigt var dock möjligheterna för reell participation ringa för de mer underordnade grupperna. I denna mening kan vi således även inom dessa yrken i hög grad tala om risker för "displacement of motivation". Svaret på dessa motstridiga tendenser kunde enligt Crozier utgöras av apati, ett ritualistiskt reträttbeteende eller kanske av en passiv lojal participation hos de mer underordnade arbetstagargrupperna i kontorsföretaget.

De serviceyrken som här nämnes som särskilt högrörliga, affärsbiträden, serveringspersonal, sjukvårdsbiträden, utgör även dessa underordnade, kvantitativt omfattande och relativt homogena kategorier inom oftast ganska stora serviceorganisationer, varuhus, sjukhus etc. Vi kunde således även för dessa antaga förutsättningar för en involvering, liksom för en eventuell rejektion, dvs. för "displacement of motivation".

Vi kan kanske t.o.m. förmoda att förutsättningar för den särskilda involvering i relation till företaget som Crozier funnit är än mer markerade inom en serviceorganisation av varuhusets, barserveringens etc. slag. Ett affärsbiträde, en servitris eller ett sjukvårdsbiträde står i ständig kontakt med en utomstående tredje part — kund, gäst, patient — och tenderar att inför denne få representera företaget. Denna omständighet torde rimligen än mer skapa förutsättningar för involvering och identifikation. Man kan säga, att yrkesutövarens medlemskap i organisationen konstant uttryckes genom arbetsuppgifternas karaktär.

Samtidigt är emellertid här riskerna för "displacement of motivation" stora genom yrkenas underordning.⁹⁵

Underordningsrelationen kan således ses som bestående av några specifika motsatta tendenser, som tillsammans skapar förutsättningar för en s.k. felplicerad motivation. Crozier talar om skilda förhållningssätt till arbetet, t.ex. apati, reträttbeteende, passiv lojalitet o.l., inför motsatta tendenser av denna art. Dessa reaktioner innebär emellertid, att man fortfarande stannar inom organisationen. Belöningar av skilda slag (löner, social trygghet,

⁹⁵ Den speciella relation till serviceorganisationen som utmärker dess yrkesutövare beskrivs närmare i avsnitt 4 "Serverings- och affärsbiträdesyrket sedda som s.k. trekantsyrken. Underordnade yrkeskategorier i s.k. serviceorganisationer". I relationen till utomstående part skall en underordnad yrkesutövare representera företaget. Samtidigt är den s.k. "backing" som därvid erhålles ringa. Som en konsulent i Trafikrestaurangers personaltidning uttrycker sig, då han ger råd till barbiträden och serveringspersonal om hur kritik skall besvaras, "Skyll inte på någon annan inom Ditt företag — det är inte intressant för kunden". Se "Gästen klagar — vad gör du?". Trumpeten, 1, 1971, s. 11.

social status o.l.) är avgjort lägre inom den del av medelklassen, där vi återfinner serviceyrken av affärsbiträdets eller serveringspersonalens art, den grupp som Dahrendorf kallat den nya arbetarklassen. Om belöningar av denna art är relativt sett ringa, kan vi kanske i stället för ett ritualistiskt reträttbeteende, en passiv lojalitet o.l. inom organisationen antaga en hög anställningsrörlighet.

Förutsättningar för en felplicerad motivation	Jämförelsevis höga belöningar (m.h.t. lön, social trygghet, status etc.)	→	Apati, reträttbeteenden, passiv lojalitet etc. (men ett förblivande <i>inom</i> organisationen)
	Jämförelsevis ringa belöningar (m.h.t. lön, social trygghet, status etc.)	→	Hög anställningsrörlighet

Carin Lindblom redovisade i sin licentiatavhandling intervjuer från industriarbetande kvinnor. Hon påpekar kvinnornas låga yrkesbeständighet. Lindblom exemplifierar detta med yrkeshistorikerna för två textilarbeterskor, vars tidigare anställningar omfattar avsevärt fler områden än industriellt arbete. Lindblom ser förklaringen till den låga yrkesbeständigheten i arbetets beroende av hemsituationen, t.ex. barnsbörder o.l. Denna förklaring framstår dock inte som helt tillräcklig. I de återgivna historikerna är yrkesbeständigheten avsevärt *lägre* än vad barnsbörder och andra familjeomständigheter kan förklara, särskilt kan detta sägas gälla för den tidigare delen av yrkeshistorikerna.

"Textilarbeterska nr 1, född 1915 med 3 barn, 14, 12, 4 år gamla

Springflicka från 14 till 15 år

I föräldrahemmet som barnpassningshjälp från 15 till 16 1/2 år

Hembiträde (för att lära mig lite nyttigt) från 16 1/2 till 18 år

Sjukdom från 18 till 20 år

Affärsbiträde från 20 till 21 år

Giftermål vid 21 års ålder

Hemmafru från 21 till 28 år

Köksbiträde på sjukhus från 28 till 29 år (10 mån.)

Åkerlund & Rausing från 29 till 31 år

Hemmafru från 31 till 32 år (1 1/2 år)

Strumpan från 32 till 32 1/2

Vaknätter på sjukhus från 32 1/2 till 34 år

Semestervikarie på sjukhus från 34 till 34 1/2 år

Strumpan från 34 1/2 år— (endast sommararbete)

Textilarbeterska nr 2, född 1925 med 1 barn, 2 år gammalt

Barnflicka från 16 till 17 år

Barnflicka från 17 till 17 1/2 år

Barnsköterskeutbildning från 17 1/2 till 19 år

Barnsköterska från 19 till 20 år

Barnsköterska från 20 till 21 år

Giftermål vid 21 års ålder

Strumpan från 21 till 22 1/2 år

Trädgårdsarbete (för att få luft) från 22 1/2 till 23 år

Strumpan från 23 till 24 år

Barnsbörd vid 24 års ålder

Hemmafru från 24 till 25 år

Strumpan från 25 till 25 1/2 år

Hemmafru från 25 1/2 till 26 år

Strumpan från 26 år—”⁹⁶

Givetvis har kvinnans roll i familjen betydelse för hennes högre yrkesrörlighet, något som väl kan urskiljas i historikernas senare del. Anmärkningsvärt i detta sammanhang är dock den högre yrkesrörlighet bland de *ogifta* kvinnorna, ett förhållande som noterades i en av de relaterade undersökningarna.^{97 98}

3.3.1.2 Några resultat från malmöundersökningen⁹⁹

De empiriska uppgifter jag fick genom malmöundersökningen — Barnfamiljer i Malmö (1971) — ter sig beträffande rörligheten synnerligen brist-

⁹⁶ Lindblom, Carin, *Industrialismen och de förväruarbetande kvinnorna 1880—1945. En sociologisk undersökning av de kvinnliga industriarbetarnas ställning och problem*. Lund 1953 (Maskinskrivet manus), s. 146.

⁹⁷ *Anställningstid och anställningsbyte. Specialundersökning i anslutning till arbetskraftsundersökningen i maj 1964*, op. cit., s. 4.

⁹⁸ Det framstår som särskilt betydelsefullt att undvika en ”taken-for-granted”-argumentation om familjens betydelse för kvinnornas rörlighet på arbetsmarknaden. Uppfattningar om kvinnornas högre rörlighet har nämligen inte sällan fått legitimera deras underordnade positioner på arbetsmarknaden. Denna rörlighet har då framstått som ”oundviklig”, bl.a. med utgångspunkt från kvinnornas roll i familjen, deras barnafödande etc.

⁹⁹ Denna fältundersökning som gick under namnet ”Barnfamiljer i Malmö” utfördes 1971. Som undersökningsområde valdes ett bostadsområde i utkanten av Malmö. Populationen utgjordes av familjer med barn i förskoleåldern. I nästan samtliga fall intervjuades kvinnorna, dvs. mödrarna till förskolebarn. 224 intervjuer utfördes. De frågor som formulerats var förhållandevis öppna till sin karaktär och syftade till att ge information av mer kvalitativ art. Något under hälften av intervjuerna gjordes med kvinnor i socialgrupp III. Denna grupp har här — med hänsyn till anställningsrörligheten — urskiljts. De utgör 91 st.

fälliga. Trots deras ofullkomlighet ämnar jag emellertid översiktligt presentera några av resultaten.

I detta material finns uppgifter om yrkesbyten, dock ej anställningsbyten.¹⁰⁰ En av de frågor som ställdes gällde vid vilken ålder den intervjuade slutat skolan. Nästa fråga löd: "Skulle Ni kort kunna säga vad Ni arbetat med eller utbildat Er till sedan dess?"

Vissa förbehåll måste göras; svårigheterna är ofta stora att erhålla preciserad information av detta slag och frågorna i intervjun var bristfälligt formulerade.

Antal yrken	Antal individer
1 yrke	26
2 yrken	40
3 yrken	14
4 yrken eller fler	10

Exempel på mer varierande arbetshistoriker ges nedan:

"Slutade skolan som 13-åring, 2 år på bondgård, 2—3 år som barnjungfru, 9 år som kallskänka, hemma i 6 år, hemsamarit i 3 år, hemma i 3 år och hemsamarit nu."

"Slutade skolan vid 14 år, massor av olika jobb, slutade räkna vid 50 jobb. Man vidgar sina vyer om man pysslar med allt. Jag kämpar inte för guld-klocka. Arbetade innan första barnet föddes på en plastfirma som allt-i-allo. Inget vidare. Intriger och mög. Ett familjeföretag. Har haft extra arbeten med kosmetika-hemparty, som toalettvakt, allt möjligt. Har tagit barnen med om mannen inte kunnat passa."

"Slutade skolan som 14-åring, sytt för fabrik, på trafikvagnarna, på skofabrik, inom åldringsvården, korvkioskbiträde, hemma, på barnavårdscentral, har städat på kvällarna."

Påfallande ofta förekommer historiker av detta slag bland de äldre, vilket dels kan förklaras med att dessa har hunnit med mer, dels att förhållandena på arbetsmarknaden har förändrats och blivit — relativt sett — mindre begränsade. Varierade historiker förekommer dock även bland de yngre,

¹⁰⁰ Nedan redovisas hur många *olika* yrken den intervjuade räknar upp på denna fråga. Utbildningar av olika slag har således inte räknats. Vidare räknades yrken som olika endast om de av den intervjuade nämndes som sådana: Detta innebär att ett svar som "affärsbiträde, hemmafru, affärsbiträde" räknades som ett yrke — hemmafru räknades således icke som förvärvsarbete, däremot dagbarnvårdare.

dvs. under 25 år. Dessa innefattade då inte sällan yrkesområden av det slag som förekommer i de följande historikerna :

”Präglingsoperatris, stansoperatris, växeltefonist, maskinskötare på tobaksbolaget, arbetar som städerska.”

”Slutade skolan som 15-åring, praktiserat i familj och i skoaffär, på Luma-lampan, tobaksfabrik, dagbarn, samt städning på kvällarna.”

3.3.2 Sjömansyrket: Anställningsrörlighet och förutsättningar för en s.k. felplicerad motivation i ett manligt yrke

Vi har talat om rörligheten i s.k. kvinnoyrken. Denna har relaterats till dessa yrkens underordning och de särskilda förutsättningar för en involvering liksom för hinder av densamma som underordningen sades innebära. I det följande skall behandlas — visserligen översiktligt — ett s.k. manligt yrke, som utmärkes av en omfattande rörlighet. Till vilka yrkesegenskaper kan denna höga rörlighet relateras? Är det möjligt att även i detta yrke urskilja förutsättningar för en s.k. felplicerad motivation?

Aubert framhåller den höga rörligheten till sjöss, en rörlighet som dock är avgjort lägre bland befäl.¹⁰¹

”Däremot är arbetskraftens rörlighet långt större till sjöss än vid ett normalt industriföretag. Varje man är i genomsnitt till sjöss mellan ett halvt och ett år på skandinaviska fartyg i utlandsfart, något längre för befäl än för manskap.”¹⁰²

Liksom hembiträdet kan man säga att sjömannen ständigt lever på sin arbetsplats — han bor där och tillbringar större delen av sin fritid där. Vid arbetsvillkor av denna art finns sannolikt förutsättningar för vad Aubert kallade en privat emotionell involvering.

På grund av den bristande avgränsningen mellan privatliv och arbetsliv benämner Aubert fartyget ”total institution”.

”Den mest påtagliga skillnaden mellan fartyget och fabriken är att sjömannen bor på arbetsplatsen bland kolleger och överordnade och att han tillbringar större delen av sin fritid på samma plats. Fartyget är en ’total institution’, i betydelsefulla avseenden jämförbar med sjukhuset, militärförläggningen, fängelset, klostret och internatskolan.”¹⁰³

¹⁰¹ Aubert, Vilhelm, *Det dolda samhället*. Stockholm 1968, s. 219.

¹⁰² Aubert, Vilhelm, *Socialt samspel*. Surte 1968, s. 153.

¹⁰³ Aubert, Vilhelm, *Det dolda samhället*, op. cit., s. 224. (Min kursivering.)

Beträffande över-underordningsrelationen ombord kan sägas att Aubert i sin analys mycket starkt betonar manskapets underordning.

”Också ombord på ett fartyg finns *en djup klyfta mellan befäl och manskap*. Den åskådliggörs av uniformer och skilda förläggingskvarter. *Maktskillnaden är också mycket tydlig.*”¹⁰⁴

Vi finner således förutsättningar för en privat emotionell involvering, samtidigt som det genom underordningen saknas förutsättningar för att förverkliga denna involvering, dvs. vi finner förutsättningar för en felplicerad involvering. Kanske kan denna omständighet nu ses som en faktor av betydelse för den höga rörligheten i yrket.

Givetvis finns en mängd alternativa faktorer möjliga att relatera till denna rörlighet. Av betydelse för vårt resonemang är dock, att rörligheten synes framstå som det naturliga förhållningssättet till arbetet.

Kan vi nu inom sjömansyrket finna trotjänarinnans eventuella motsvarighet, dvs. att en icke-rörlighet hos en yrkesutövare uppfattas som en negativ egenskap från övriga utövare av yrket?

Den som innehar tjänst ovanligt länge hos samma rederi löper risken att få den negativa beteckningen ”rederiman”.

Aubert skriver:

”I den mån besättningsmännen på fartyg gärna *undviker att bli knutna till ett speciellt rederi*, kan detta kanske hänföras till att många av de förhållanden som stöder kollektivbildningen bland industriarbetarna och som bidrar till *klara linjer gentemot bolaget saknas ombord på fartyg.*”¹⁰⁵

Betingelserna för facklig formering skiljer sig på fartyget från de förutsättningar för kollektivbildningar, som återfinns inom en industri. Klara linjer gentemot bolaget saknas ombord på fartyget. Fartygets specifika egenskaper kan således i stället sägas utgöra en förutsättning för tvetydigheter avseende den fackliga identifikationen. Denna risk är naturligtvis än mer betydande, då befordran sker ”inom” systemet. Detta innebär att vissa besättningsmän sannolikt efter hand verkligen kommer att bli ”rederimän”, dvs. att de som befäl skall företräda rederiets intressen.

Det är emellertid även möjligt att se rederimannens förhållningssätt ur en aspekt likartad den som anlades på trotjänarinnan. För en s.k. rederiman kan vi antaga att befäl och fartyg skiftar vid olika anställningar, men att rederiet är detsamma. Liksom ovan i samband med analysen av trotjänarinnan kan Simmel citeras:

¹⁰⁴ Op. cit., s. 220.

¹⁰⁵ Op. cit., s. 237.

"Although he was subject to every one of these governments, he nevertheless felt himself to be strong, because he formed a lasting element in all the change and contrast among the successive regimes."¹⁰⁶

I denna mening kan således en anställning vid samma rederi eventuellt (liksom antogs vid analysen av trotjänarinnans underordningsposition) förändra besättningsmannens subjektiva uppfattning av sin underordnings-situation. Därvid får relationens kontinuitet — dvs. förbindelsen med samma rederi — ett egenvärde. Därvid gäller — analogt med vad som framhölls vid analysen av trotjänarinnans underordningsrelation — in-
volveringen inte rederiet eller befälet som dess representanter ombord, utan i stället rederianknytningen, dvs. en stabil relation till rederiet.

Dragen av "total institution" och underordning har setts som bakgrund till rörligheten inom sjömans- och hembiträdesyrket. Den "naturliga" lösningen på missnöje ombord blir, enligt Aubert, att lämna fartyget. Han påpekar även explicit: "I detta avseende har sjömansyrket en motsvarighet i hembiträdesyrket."¹⁰⁷

Hur kan rekryteringen — tillflödet — under dessa omständigheter säkras? Intressant är härvid, att det även nu torde vara möjligt att ta just de egenskaper som antogs innebära förutsättningar för en felplicerad motivation som utgångspunkt. I ett specifikt kontext kan man säga, att en aktiv involvering och underordning konventionellt tenderar att förekomma tillsammans (eller i varje fall uppmuntras), nämligen i samband med *utbildning*. Vi finner nu, att en inte oansenlig del av dem som rekryteras till dessa båda yrken ser på tiden i yrket som en utbildningstid.

"I ett speciellt avseende är det oriktigt att säga att fartyget inte har ett 'utbildningssyfte'. För de unga, i synnerhet för dem som vill bli befäl, *betraktas fartyget som utbildningsplats*."¹⁰⁸

Den första sjömanstiden ses som utbildning bl.a. för framtida befäl. Det är emellertid även känt att sjömansyrket, särskilt tidigare, fått tjäna som utbildning i vidare mening. En spridd uppfattning har varit att sjömansyrket är positivt reformerande för personligheten. Samtidigt har även hembiträdes yrke förändrats till att efter hand mer betraktas som en tids praktik.¹⁰⁹ När en roll i produktionen efter hand framstår som mindre attraktiv som yrke, dvs. de yrkesmässiga belöningarna, ekonomisk revenue o.l. är

¹⁰⁶ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 234.

¹⁰⁷ Aubert, Vilhelm, *Det dolda samhället*, op. cit., s. 232.

¹⁰⁸ Op. cit., s. 215.

¹⁰⁹ SOU 1968: 67, op. cit., s. 101.

föga konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden, kan yrkets "danande" aspekter framhållas.

Vi finner således i de båda yrkena förutsättningar för ett visst förhållningssätt, som, genom de förhållandevis ringa belöningar av skilda slag yrkena erbjuder, kommit att bestå i en omfattande rörlighet. Samtidigt finner vi emellertid att rekryteringen under dessa förhållanden i någon mån säkrats genom att yrkenas danande aspekter framhålles. De ses mer eller mindre som utbildningar, praktik o.l.

3.3.3 Sammanfattning

Kvinnornas anställningstider på arbetsmarknaden är i allmänhet lägre än männens. Denna omständighet relateras till vissa egenskaper hos högrörliga yrken där kvinnorna är i majoritet. I en undersökning kunde man nämligen konstatera att kvinnorna oftare kunde återfinnas i yrken där en hög rörlighet var det normala — då för *både* män och kvinnor i yrket.

Som särskilt högrörliga yrken för kvinnornas vidkommande framstod de s.k. serviceyrkena. Det var möjligt att i dessa yrken finna förutsättningar för en s.k. felpplacerad motivation. I dessa yrken kunde arbetstagarna beskrivas som på en gång för nära — genom de förutsättningar för emotionell involvering med serviceorganisationen som fanns — och samtidigt alltför långt ifrån — genom att förverkligandet av denna involvering ständigt hindrades genom yrkenas underordnade position i organisationen.

Vi fann vidare i sjömansyrket ett förhållningssätt till arbetet som innebar att högrörlighet framstod som naturlig, en orientering som även här kunde relateras till yrkets förutsättningar för en felpplacerad motivation.

Motsatsen till ett högrörligt förhållningssätt kunde vi finna hos trotjänarinnan eller den s.k. rederimannen.

Sammanfattningsvis kan resonemanget beskrivas på följande sätt:

I A) Hembiträdesyrket	Förutsättningar för felpplacerad motivation	Hög anställningsrörlighet
B) Vissa yrken av servicekaraktär (t.ex. affärsbiträde, serveringspersonal etc.)	+	
C) Sjömansyrket	Jämförelsevis ringa belöningar (m.h.t. lön, social trygghet, status etc.)	

II D) Vissa yrken av servicekaraktär (t.ex. banktjänsteman, vissa kontorsanställda etc.)	Förutsättningar för en felplicerad motivation + Jämförelsevis höga belöningar (m.h.t. lön, social trygghet, status etc.)	Apati, reträttbe-teende, passiv lojalitet etc. (men ett förblivande <i>inom</i> organisationen)
--	--	---

III E) Trotjänarinna	Förutsättningar för en felplicerad motivation + Jämförelsevis ringa belöningar (m.h.t. lön, social trygghet, status etc.) + Om <i>icke</i> anställningsrörlighet: Kontinuiteten förändrar uppfattningen av underordningens karaktär	Trotjänarorientering. Emotionell involvering i relationens kontinuitet.
----------------------	---	---

3.4 "OM EGNA BARN OCH ANDRAS": HEMBITRÄDESYRKETS TIDIGARE VANLIGHET RELATERAS TILL RESULTAT FRÅN MALMÖUNDERSÖKNINGEN 1971

Inledningsvis angavs att kvinnorna i huslig tjänst tidigare utgjort kvantitativt sett omfattande grupper. Ännu 1940 utgjorde andelen kvinnor i huslig tjänst mer än 1/5 av samtliga förvärvsarbetande kvinnor och för åldersgruppen under 20 år gäller att 1/3 återfanns i huslig tjänst.¹¹⁰ De husligt arbetande kvinnorna rekryterades emellertid ur förhållandevis väl avgränsade kategorier — framför allt från städernas och landsbygdens arbetarklass. Därför kan man antaga, att andelen unga kvinnor i huslig tjänst var särskilt hög i dessa grupper.

Nedan skall denna omständighet relateras till vissa resultat från malmöundersökningen (1971). De intervjuade malmökvinnornas orientering till

¹¹⁰ Bentzel, Ragnar, op. cit., s. 275.

sina egna barn skall ses mot bakgrunden av hembiträdesyrkets tidigare vanlighet.

Man kan härvid säga, att två "regioner" kommer att relateras till varandra. Mer avgränsat kan då sägas att den yrkesmässiga orienteringen till barn som hembiträdesyrket innebar relateras till de intervjuade malmökvinnornas orientering till sina egna barn. Kort sagt, vilken betydelse har hembiträdesyrkets tidigare vanlighet inom vissa befolkningskategorier för den inställning till de egna barnen som vi senare kunnat konstatera?

3.4.1 Resultat från en intervjuundersökning (Barnfamiljer i Malmö, 1971)¹¹¹

De intervjuade kvinnorna tillfrågades om de förändrat sin inställning i barnuppfostringsfrågor sedan de själva blivit mödrar: "Detta med barn och barnuppfostran — om man jämför Er uppfattning om sådant *innan* Ni fick barn och vad Ni tycker *nu*: Tror Ni att Er uppfattning *har förändrats* på något sätt? Om Ja, Kanske, etc.: På vilket sätt tror Ni då att den har förändrats? Varför tror Ni att det har blivit så att Era åsikter har förändrats?"

En betydande majoritet — ungefär 5/6 — av de kvinnor som besvarat denna fråga menade att en förändring inträffat för deras del. I sina svar underströk de ofta att relationen till egna barn blir särpräglad. (Detta gäller arbetarklasskvinnornas svar. Skillnaderna mellan socialgrupperna behandlas närmare nedan.)

"Jag trodde det var mycket lätt att fostra barn innan. Mycket svårare än man tror. Innan man fått egna barn kan man inte sätta sig in i hur det är. I många fall är det *lättare att fostra andras barn än sina egna.*"

"Jag var hembiträde i 15-årsåldern. Tyckte förr att de alltid skulle lyda. Man förstår dem bättre nu. Var så ung då. *Var inte mina egna barn.* Har blivit mer mogen."

"Ja, jag fick ändra många förutfattade meningar. Det var inte så lätt som jag tänkt mig att uppfostra barn. *Det är annat då man själv fått barn.*"

"Ja, den har förändrats. *Det är lättare att fostra andras barn än egna.* Man förstår situationerna bättre och reagerar annorlunda. Man har blivit mjukare och man ser saken på ett annorlunda sätt. Man ser saken på ett annat sätt. Man förstår bättre."

¹¹¹ Se beskrivning av undersökningen i avsnitt 3.3.1.2.

En stor andel av dem som talade om en särpräglad relation till de egna barnen använde sig av nästan ordagrant lika formuleringar. (Detta skall närmare behandlas i avsnitt 3.4.1.2.) De som inte direkt använde formuleringar som "det är lättare att uppfostra andras barn än egna" underströk ofta att man tänkt sig vara sträng men att man efter hand veknar, dvs, även här framstår relationen till barnen som särpräglad.

"Ja, säkert. Man mjuknar upp. Man ändrar sig med så många barn."

"Innan var jag strängare. Nu är jag mer liberal. Jag har många barn. Det är svårt att vara ensamstående — men veknar mot barnen."

"Ja, lite. Men jag var så ung och hade inte tänkt på det tidigare. Kanske det här med lydnad. Tycker inte att det är så viktigt nu."

"Ja, man trodde det var lättare. Är svag för dem och köper mycket mer åt dem än vad man tänkt sig. Man tycker så mycket om dem."

Beträffande innehållet i argumenten är ett mycket starkt betonande av en speciell relation till de egna barnen det mest påfallande. Här antages att ett betonande av denna relations särprägel är av särskild betydelse bland kvinnorna i arbetarklassen. En avsevärd andel bland dessa — och deras mödrar i sin tur — har innan de fått egna barn passat "andras".

Carin Lindblom, som i sin licentiatavhandling redovisar intervjuer med arbetarklasskvinnor, skriver bl.a. beträffande en individuell reaktion på en hembiträdestillvaro:

"Något av detta kommer fram i ett ganska bittert yttrande av en 35-årig kartongarbeterska: '*Jag ville bara bli gammal och slippa passa andras ungar. Det har jag alltid fått göra, sen jag var liten.*' Hon var äldst av många syskon i en lantarbetarfamilj och före sitt äktenskap var hon barnflicka och hembiträde."¹¹²

Ovan framhölls de förutsättningar för en emotionell involvering i relation till arbetsgivarfamiljen som hembiträdesyrket erbjöd, samtidigt som vi kunde urskilja betydande hindrande omständigheter för denna involvering. Förhållnings sättet till arbetet kom härigenom bl.a. att bestå i en omfattande anställningsrörlighet.

Å ena sidan var hembiträdet ytterligt "nära" arbetsgivarfamiljens barn i sitt yrke, å andra sidan var de inte — och kunde aldrig bli — hennes barn. Med denna bakgrund är det rimligt att antaga att den senare relationen till de egna barnen kontrasterats¹¹³ mot en yrkesmässig relation.

¹¹² Lindblom, Carin, op. cit., s. 172. (Min kursivering.)

Vid en analys av denna art måste förekomsten av dynamiska relationer mellan skilda "regioner" beaktas.¹¹⁴

Relationen mellan dessa "regioner" (barnpassning i "arbetet" versus i "familjen") innebär att kunskaper och attityder *inte* kan överföras från den ena relationen till den andra. Vad man en gång lärt i samvaron med andras barn äger ingen giltighet i relationen till de egna. Många betonade hur lätt det var att vekna i relation till egna barn. Man kan säga, att avsaknaden av rationalism och planering understrykes. Relationens särprägel, men även dess speciella kärlek framhäves härmed.¹¹⁵

3.4.1.1 Resultat från socialgrupp I och II

Kan detta starka betonande av skillnaden mellan egna barn och andras nu verkligen avgränsas till att gälla just kvinnorna i arbetarklassen? Denna inställning kunde eventuellt återfinnas bland kvinnor även ur övriga socialgrupper. I malmöundersökningen ingick även (ungefär hälften av de intervjuade) kvinnor från socialgrupp I och II. Även bland dessa förekom svar, som framhöll att man veknade inför egna barn eller svar som betonade det särpräglade med egna barn. De som här framhöll det särpräglade med egna barn formulerade sig dock i allmänhet annorlunda än kvinnorna från arbetarklassen gjorde. Mer än hälften av kvinnorna från socialgrupp I och II framhöll i stället *skillnaden mellan teori och praktik*; dels att teorin inte stämmer i praktiken, dels att det i praktiken är mycket arbetsammare att uppföstra barn än man tänkt sig. Även här framhålls således "moders-

¹¹³ Lewin understryker betydelsen av att se *hur* olika regioner är relaterade till varandra.

"In other words, there should be a systematic explanation, besides the 'historical' one, namely, an explanation of how these different parts and properties can exist within one concrete social whole." Se Lewin, Kurt, *Resolving social conflicts*. New York 1948, s. 17.

¹¹⁴ Lewin gör en analys av detta slag, där olikheten resp. likheten mellan skilda "regioner" (graden av homogenitet) i en social situation beaktas. Se hans jämförelse mellan barns uppväxtmiljö i USA och Tyskland ur denna aspekt, op. cit., s. 10.

Han skriver senare under rubriken: "*Theoretical interpretation*": One will have to understand *the dynamic interrelations between the various parts and properties in the situation in which, and as part of which, the child is living*, op. cit., s. 17. (Min kursivering.)

¹¹⁵ Vilhelm Aubert skriver följande i sin diskussion "Om kärleken" i *Det dolda samhället*:

"Att ömsesidigt offra viktiga värden blir ett sätt att rena kärleken, att befria den från allt som är irrelevant, allt som besudlar den med opportunism och egoism." Aubert, Vilhelm, *Det dolda samhället*, op. cit., s. 189.

relationens" särprägel, men här betonas i stället omöjligheten att överföra kunskaper från vad man tidigare läst eller diskuterat om barnuppfostran till den "praktiska" situationen.

Nedan följer några exempel på svar där skillnaden mellan teori och praktik betonas:

"Frånsett att man i teorin kan uppfostra barn till praktexemplar. I teorin har man en liten kronprins."

"Ja, det var mycket lätt att uppfostra barn innan man fått några. Teorier och verklighet stämmer sällan överens.

"Ja, jag var mer teoretisk innan. Jag dömde mera andra. Tyckte att de skulle gjort annorlunda. Men teorierna som jag hade har inte hållit."

Ungefär en fjärdedel av dem som svarat på frågan använde här uttryck som att det blivit mycket "jobbigare", "svårare" eller "tagit mer tid" än man tänkt sig.

"Ja, svårare än man tror innan. Mer komplicerat än man trodde. Mycket jobbigare."

Sammanfattningsvis kan sägas, att en hel del "overlapping" förekommer i svaren från de olika socialgrupperna. Olikheter mellan socialgrupperna är dock påtagliga. Medan arbetarklassens kvinnor uttrycker skillnaden mellan "egna barn och andras ungar", hade skillnaden för kvinnorna i socialgrupp I och II i stor utsträckning, enligt dem själva, orsakats av konfrontationen mellan teori och praktik.

3.4.1.2 Om egna barn och andras som en "click-click-click-phrase"

Anmärkas kan att svaren från arbetarklassens kvinnor i många fall var nästan identiskt formulerade. "Lätt med andras barn, svårt med de egna." Hoggarth behandlar i sin karakteristik av engelsk arbetarklass förekomsten av nästan formaliserade utsagor av denna art. Han menar, att dessa fraser, vad han kallar "click-click-click-phrases", inte sällan förekommer även inom den yngre generationen. Inte som bevis på en stark och levande verbal tradition. Snarare visar de, enligt Hoggarth, att denna tradition ännu inte är helt död.

"Still strongly in middle-aged people, and more strongly than we often think in those younger, the old forms of speech persist. They persist not in a racy or lively but in a formal manner: *the phrases are used like counters, 'click-click-click'.* If we listen only to their tone we might conclude that they are used simply by rote, flatly and meaningslessly, that they have no connection at all with the way life is lived, are used and yet somehow do not connect. If

we notice only their subject-matter — the acceptance of death, laughter at marriage but yet an acceptance of it, making the best of your lot — we might conjure up a pretty picture of the way in which old attitudes, simple but healthy, remain unaffected. The truth lies between the two extremes: *the persistence in so strong a measure of older forms of speech does not indicate a powerful and vibrant continuance of an earlier tradition, but the tradition is not altogether dead.*"¹¹⁶

3.4.3 Sammanfattning

Resultaten från intervjuundersökningen (Barnfamiljer i Malmö, 1971) redovisas. Den problematik som belyses gäller inställningen till de egna barnen, och eventuella sociala skillnader ur denna aspekt. Bland kvinnorna ur arbetarklassen förekom nästan ordagrant formulerade svar "det är lättare att fostra andra barn än egna". Detta resultat sågs mot bakgrunden av hembiträdesyrkets tidigare vanlighet. Den yrkesmässiga relation till barn som hembiträdesyrket innebar kontrasterades till inställningen till de egna barnen. Vid analysen framhölls betydelsen av att se relationerna mellan skilda regioner ("arbetsliv" versus "familj") som dynamiska. Vad man eventuellt lärt i samvaron med andras barn framstod *inte* som möjligt att överföra till samvaron med de egna barnen.

Kvinnorna från socialgrupp I och II betonade däremot i stället främst skillnaden mellan teori och praktik. Man framhöll här att boklig lärdom var inte lika lätt att praktisera.

3.5 STATARHUSTRUN: EN UNDERORDNING UNDER ETT STRATIFIERAT FLERTAL

Landsbygdens kvinnor har av en av statarklassens främsta skildrare, Alfred Kämpe, beskrivits som "dragoxar". I samma artikel tillskrives de en "köns-
lig slavnatur".^{117 118} Kämpe skriver vidare:

¹¹⁶ Hoggarth, Richard, *The uses of literacy*. Boston 1961, s. 28. (Min kursivering.)

¹¹⁷ Kämpe, Alfred, "Kvinnorna och Lantarbetarrörelsen", *Arbetets Kvinnor*, 3, 1930, s. 7 och 8.

¹¹⁸ Inte sällan synes kvinnans tidigare situation på landsbygden framställas i en något romantiserad version. Beskrivningarna synes oftare handla om de välbärgade bondhustrurna, dvs. en minoritet. Lantarbetarkvinnornas (statarhustrurna etc.) — majoritetens — situation beskrivs mera sällan. Hjalmar Branting opponerade sig mot Strindbergs uppfattning om kvinnornas emancipation som enbart en kottterifråga, som berörde överklassens kvinnor, en uppfattning som Strindberg framfört i "Likställighet och tyranni". Branting skrev 1885 i tidningen *Ur dagens krönika*:

"Jag tror att den torparhustru i Småland, vilken, efter vad tidningarna i somras berättade, spänd vid sidan av familjens ko, hade lyckan att få draga plogen, när marken var hård, skulle ha kommit på underliga tankar, om man sagt henne, att hon

”Kvinnan på landsbygden står fortfarande ganska lågt. Men hon bör inte ringaktas för det. Hon känner föga samhället eller livet och saknar alldeles social illusion. Hon förstår inte sin ställning som tjänarinna åt andra, utan tror, att det måste vara så. Hennes arbetstid obegränsad, hennes förnöjsamhet stor.”¹¹⁹

Det följande avsnittet disponeras så att jag först ger en förhållandevis översiktlig diskussion av statarnas underordning under den princip som anställning på stat kan sägas innebära, en beskrivning som är giltig för såväl statarkvinnor som män. Härefter följer en mer preciserad beskrivning av de drag som särskilt utmärker statarkvinnornas underordningsposition. Statarhustruns underordningssituation behandlas därvid ur några olika aspekter, men främst beskrives hennes situation som underordnad ett stratifierat flertal. Några av de karakteristika som framstår som utmärkande för statarkvinnornas underordningssituation relateras härefter till deras fackliga negativism.

3.5.1 Sambandet mellan anställning på stat och civilstånd

Att observera är att statavlöningen särskilt återfinns bland de gifta lantarbetarna. Om övergången till att alltmer använda gifta statarfamiljer i jordbruket, i stället för ogifta tjänare, skriver G. H:son Holmberg:

”Äfven de större egendomarna ha tidigare begagnat sig nästan helt och hållet af ogifta, merändels yngre tjänare. Men med jordbrukets allt mera växande intensitet och utbildade teknik ha de blifvit ersatta af *statare, hvilka i regeln äro gifta och ha eget hushåll*. De erhålla i lön utom en mindre summa pänningar ’stat’, d.v.s. en del in natura alster från egendomen, såsom spannmål, mjölk; vidare viktualier, sill o.dyl.; bostad, bränsle, ett stycke land till potatisättning o.s.v. Statfolk användes i främsta rummet till att sköta ladugård och stallar. Husdjurens vård är så mycket mer maktpåliggande ju större och dyrbarare djuruppsättningarna äro, hvarför gift folk, som är mera stationärt än unga och ogifta samt vanligen i besittning af en större portion lugn och tålamod, kommit till allt större användning på de stora egendomarna.”¹²⁰

Även Ivar-Lo-Johansson har beskrivit sambandet mellan giftermålet och statanställningen:

vore sin mans jämlike. Om en illustrerad upplaga av ’Giftas’ en gång skall utgivas, ville jag föreslå att företalets början pryddes med en teckning, föreställande denna hustru i spann med kon, och mannen efter med piskan. Under borde lämpligen stå: ’hos bönderna är kvinnofrågan löst.’”

Brantingecitatet är hämtat från Höglund, Gunhild, *Stridbar kvinna. Några blad ur Anna Visborgs liv och svensk kvinnorörelse*. Stockholm 1951, s. 25.

¹¹⁹ Kämpe, Alfred, ”*Kvinnorna och Lantarbetarrörelsen*”, op. cit., s. 7.

¹²⁰ Holmberg, G. H:son, op. cit., s. 62. (Min kursivering.)

*"De bägge faktorerna inverkade på varann. Man tog stat därför att man måste. Familjebildningen ingicks ofta av force majeure. Den skedde av oundviklighet. Det fanns inget att välja på, men man hoppades att statanställningen skulle bli bara ett tillfälligt utgångsläge för det kommande av livet. Alltså var det den mest förutsättningslösa anställningen, som stod att uppbringa på den svenska landsbygden."*¹²¹

Statlönen var således i särskilt hög grad de gifta lantarbetarnas avlöningsform och därmed indirekt deras hustrurs.

*"Enligt 1930 års undersökning hade sålunda 92 % av familjeförsörjarna stat. Av dem däremot som inte hade familj var 37,5 % statare."*¹²²

Ivar Lo-Johansson kallade statanställningen för den mest förutsättningslösa och då i första hand ur ekonomisk synpunkt. Äktenskap och därvid även hustruns arbetsinsats kunde dock mestadels ses som en förutsättning.

3.5.2 Statarnas arbetsvillkor ur underordningssynpunkt

Ovan har dimensionernas karaktär och utbredning (extensitet) hos en underordningsrelation behandlats. Därvid diskuterades under vilka förhållanden en underordningsrelation framstod som objektiv. Två situationer togs som exempel, dels om underordningen tydligt kunde relateras till arbetskrav och att därigenom även den överordnade parten framstod som underordnad dessa, dels om underordningen kunde relateras till en överordnad princip av något slag. Ovan diskuterades hembiträdeslagens betydelse i detta avseende. Beträffande extensiteten gjordes en distinktion mellan situationer där underordningen var avgränsad versus situationer där arbetsuppgifter, arbetstider etc. inte var på förhand avgränsade.

Då statarnas situation skall beskrivas antages deras speciella form av ersättning — den s.k. staten — vara av betydelse. Anställning på stat innebär att stataren ersattes till dels med ett kontant belopp och i övrigt in natura. Ett exempel ges bl.a. i en lantarbetarhustrus skildring i Statarkval.

"På listan upptogs endast:

- 5 tunnor råg*
- 1 tunna vete*
- 2 tunnor korn*

¹²¹ Lo-Johansson, Ivar, *Stridsskrifter, Statarklassen i Sverige, Monism*. Lund 1971, s. 31. (Kursivering delvis Lo-Johanssons, delvis egen.)

¹²² Kämpe, Yngve & Lund, Anton, *Några sörmländska lantarbetare och deras familjer*. Stockholm 1955, s. 44. (Min kursivering.)

1 tunna havre

35 kg ärtor

3 liter söt mjölk per dag

Sättning av 2 tunnor potatis, fritt husrum och vedbrand hörde även till förmånerna. Dessutom i kontantlön 150 kr, som skulle utbetalas kvartalsvis.”¹²³

Ovan har således ett antal underordningstyper med utgångspunkt från underordningsrelationens karaktär och extensitet behandlats. Stadshembitrådets underordning sågs som subjektiv (personlig) och icke avgränsad. Underordningen för hembiträdet på landsbygden beskrevs däremot i stället som objektiv och jämförelsevis väl avgränsad.

Med utgångspunkt från en diskussion om statlönen antages att det är möjligt att — ur dessa aspekter — beskriva statarfamiljens underordning som objektiv och icke avgränsad. Samtidigt skall vi emellertid finna drag av personlig (subjektiv) underordning i relationen.

Man kan säga att statanställningen utgjordes av ett kontrakt. Detta kontrakt kan vidare ses som en överordnad princip, som reglerade relationen mellan överordnad och underordnad. I denna mening kan *båda* parter sägas vara underordnade denna princip. Med denna utgångspunkt framstår relationen mellan över- och underordnad part som objektiv.

Med ”statens” noggranna bestämning kan man säga att det sociala bytet var noga specificerat och fastställt från början. Denna relationens objektiva reglering var omfattande och vad väsentligt är, total och icke avgränsad, i den meningen att såväl arbetsliv som privatliv härigenom kom att regleras. Statlönen innebar att innehålllet även i den privata konsumtionen bestämdes i denna princip. Statlön innebar därvid att a) *vad* som skall förbrukas och b) *när* vissa objekt skall förbrukas var fastställt i denna reglering. I detta avseende finns ingen avgränsning mellan arbets- och privatliv. I denna mening rörde statarfamiljens underordnade position inte endast arbetet, utan även privatlivet.

Man kan säga, att genom statlönen upphöjdes vissa normativt fastställda personliga behov till en objektiv överordnad princip. Stinchcombe skriver följande:

”För att fatta mig kort tenderar *naturabetalningen* att traditionalisera och stereotypisera auktoritetsrelationer att *inrikta utbytet till de normativt avgränsade ’behoven’ bland de bytande parterna.*”¹²⁴

¹²³ *Statarkval. En lantarbetarhustrus erinringar*. Stockholm 1931, s. 5.

¹²⁴ Stinchcombe, A. L., ”*Social struktur och skapandet av organisationsformer*”. I *Människan i industrisamhället*, red. Burns, Tom, op. cit., not s. 384. (Min kursivering.)

Såväl innehåll, mängd, tidpunkt etc. för den privata konsumtionen var fastställt i denna princip.¹²⁵

”Nun betrifft ferner diese Wahlchance, die das Geld als abstraktes Mittel besitzt, nicht nur die gleichzeitig angebotenen Waren, sondern auch die Zeitpunkte, in denen es verwendet werden kann. Der Wert eines Gutes bestimmt sich keineswegs nur an der realen Bedeutung, die es im Augenblick seiner Verwendung entfaltet.”¹²⁶

Statanställning kan sägas innebära att såväl den överordnade som den underordnade parten är underordnade ett kontrakt, som i denna mening kan ses som en överordnad princip. Innehållet i denna princip består dels i att såväl privat- som arbetsliv ur vissa aspekter regleras, dels i att den överordnades ansvar *utöver* denna reglering är synnerligen begränsat.

”Det var på en gård en hel hop statare, inalles trettio stycken. Flera av dem hade många barn. Somliga gick i skolan. En dag fick läraren se, att åtskilliga voro fulla av ohyra. Då han var rädd, att hela klassen skulle besmittas, anmodade han föräldrarna att hålla dem fria från lus. Men då inga andra kläder fanns, än de som de gick och stod i för dagen, var detta omöjligt. Då gick läraren till arbetsgivaren och tillsade honom att han vore tvungen att träda emellan. *Arbetsgivaren svarade: — Vad angår det mig, hur de har det i hemmet? Huvudsaken för mig är, att karlen arbetar och karingen mjölkar.*”¹²⁷

Exempel på situationer av ovanstående slag kunde sannolikt mångfaldigas. Om hustrun på grund av sjukdom, täta förlossningar e.l. blev oförmögen att delta i mjölkningen e.l., framstod en avflyttning till en annan arbetsplats inte sällan som den enda utvägen.

Simmel tillmäter förekomsten av reglerade arbetsvillkor avgörande betydelse för underordningens karaktär. Viktigt är dock, att värdet av regle-

¹²⁵ Av betydelse är härvid även att värdet hos en ersättning inte endast beror av värdet vid betalningstillfället utan även av de valmöjligheter (av innehåll, tidpunkt etc.) som ersättningen erbjuder. Statens värde kan därvid antagas bli lägre genom de synnerligen begränsade valmöjligheter som denna ersättning innebar. Belysande härvid är att arbetsgivarna efter statlönesystemets upphörande framställde förändringen som förmånlig, även för dem. Se Kämpe, Yngve & Lund, Anton, op. cit., s. 45.

I och för sig synes vid ett specifikt tillfälle även det faktiska värdet av statförmåerna ha gett upphov till ”oklarheter”. Några arbetsgivare tillämpade t.ex. ”stockholmspriser” vid taxeringen för att därigenom höja statersättningens värde. Se Spak, H. F., *Lantarbetarefrågan*. I. Stockholm 1907, s. 51.

¹²⁶ Simmel, Georg, *Philosophie des Geldes*. Leipzig 1907, s. 209.

¹²⁷ *Statarkval*, op. cit., s. 35. (Min kursivering.)

ringarna för den underordnade partens vidkommande alltid i sista hand beror av regleringens innehåll.

"Here, therefore, it is always the *content* of the law, its physical state, as it were, which determines its value or disvalue as compared with subordination under persons."¹²⁸

Objektiva regleringar och kontrakt har ovan — i samband med diskussionen av hembiträdeslagen — behandlats utifrån sina möjligheter att begränsa omfattningen och "avpersonalisera" underordningen. I detta fall finner vi i stället en total — icke avgränsad — underordning, samtidigt som denna underordning genom den överordnade principen blivit objektiv och i denna mening framstår som överindividuell.

Viktigt är emellertid, att även i denna situation kan statarfamiljens underordning ur vissa aspekter ses som personlig. Simmel skiljer på en situation där anställningskontraktet rör skötsel av vissa arbetsuppgifter, versus om kontraktet avser just anställningen av *personen* i fråga. I det senare fallet framstår underordningen i högre grad som subjektiv, dvs. den underordnade parten är här i högre grad underordnad just som person.

"As long as the relationship of wage labor is conceived of as a rental contract (in which the worker is rented), it contains as an essential element the worker's subordination to the entrepreneur."¹²⁹

3.5.3 En precisering av statarhustruns underordningsposition

Statarnas underordning beskrevs ovan som icke avgränsad, samtidigt som den var objektiv. Vissa drag av personlig (subjektiv) underordning kunde även urskiljas. Dessa drag kan emellertid sägas vara utmärkande för statarna såväl som för deras hustrur. I det följande skall emellertid ytterligare preciseringar av statarhustruns underordningsposition göras.

3.5.3.1 Underordning under ett stratifierat flertal

Då en statare anställdes innebar detta inte sällan att även familjen i övrigt indirekt anställdes.¹³⁰ Vidare vet vi, att kontakten med statarhustrun från överordnade ofta gick indirekt genom stataren. I undersökningen (1930) av statarnas villkor framkom att det ofta var ett anställningsvillkor för stataren att hustrun skulle mjölka.¹³¹ Det var, för att ta ett exempel, man-

¹²⁸ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 252.

¹²⁹ Op. cit., s. 263.

¹³⁰ Kämpe, Yngve & Lund, Anton, op. cit., s. 45.

¹³¹ Op. cit., s. 44.

nen som på arbetsförmedlingen eller av godsägaren tillfrågades om hustrun kunde mjölka. En statarkvinna anför i Statarkval exempel från sin egen erfarenhet.

”Därefter flyttade vi till en utgård i en annan socken. Där stannade vi i 12 år. Första frågan, som den rika och mäktiga godsherren framställde, då han sökte platsen, var denna: — Kan er hustru åta sig mjölkning på denna gård året om?”¹³²

Längre fram i skriften ges ytterligare ett exempel på en sådan indirekt relation, när hustrun inte uppfyller ”mjölkningsplikten” nedkallas stataren.

”Ett år hade en statare skrivit på en sådan lista, fastän han visste att hustrun omöjligen kunde fortsätta arbetet. När de var ditflyttade, kom bud, att hon skulle mjölka. De hade två små barn. Modern kunde inte gå ifrån dem. Stataren nedkallades. Stort uppträde och träta mellan herre och tjänare. Godsägaren sade: — Ni har ju skrivit under på statarlistan att er hustru skall gå och mjölka, ändå gör hon inte det?”¹³³

Simmel gör en distinktion mellan två typer av stratifierade underordningsrelationer, dels a) en direkt relation innebärande att den mest underordnade fortfarande står i omedelbar kontakt med den mest överordnade, dels b) en indirekt relation, som betyder att kontakten mellan mest underordnad och mest överordnad sker genom mellanskikten. Simmel skriver:

”Here again, two very different constellations must be distinguished. *The first* is that the subordinate still stands in *an immediate relation with the highest* among his superordinates. *The second* is that the intermediate layer, which is superordinate to him but subordinate to the highest, completely *separates him* from the latter and thus alone, actually, represents the superordinates elements to him.”¹³⁴

I den efterföljande diskussionen tar Simmel upp fördelarna ur den ”mest underordnades” synpunkt vid den första situationen, då det är möjligt med direkt kontakt mellan den mest underordnade och den mest överordnade. För statarhustruns vidkommande kan den stratifierade underordningen dock sägas ha varit av det senare slaget. Kontakten med henne syns i första hand ha skett indirekt genom stataren.

Denna indirekta relation till överordnad part har, givetvis, en synnerligen olikartad betydelse beroende på situationens karakteristika i övrigt. Statar-

¹³² Statarkval, op. cit., s. 9.

¹³³ Op. cit., s. 11.

¹³⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 234—235. (Mina kursiveringar.)

familjen levde under gemensamma villkor och kan i denna mening ingalunda ses som en trepart. Faktum kvarstår dock, att hustruns arbete var ett villkor och att denna anställning etablerades indirekt via mannen.

Ivar Lo-Johansson har under rubriken Statarhustrurna och den vita piskan, beskrivit hur stataren skrev på kontraktet — också för hustruns vidkommande. Först senare krävdes hennes namnunderskrift.

"När stataren skrivit under (eller satt sitt bomärke under) sitt statkontrakt, var det en oskriven lag att hustrun samtidigt bands till arbetet på godset, tillika med de uppväxande, arbetsdugliga barnen. *Först på senare tid fordrades också hustruns namnunderskrift. Men det var närmast av formell art.* Hon kunde ändå inte undandra sig. Hustruns arbetsplikt jämte mannens hos samma husbonde hade ända sen statsystemets uppkomst ansetts som oeftergivligt villkor."¹³⁵

Denna stratifieringens indirekta karaktär utgör emellertid en förutsättning för en specifik sociologisk process, kallad "Abwältzung".

"The content or form of the sociological structure may exclude contact between the highest and lowest layer which could be used for a common hostility against the middle. Hence, *the continuity of the structure runs from top to bottom, but not inversely.* If these are the features of the structure, *there is room for the emergence of a typical sociological process which may be designated as the transfer or transmission (Abwältzung) of pressure.*"¹³⁶

För statarhustrun bestod denna s.k. Abwältzung bl.a. i att det var hon som i sista hand var ansvarig för att hushållet skulle gå ihop, för att man och barn skulle få mat etc. En sådan överföring av det slutgiltiga ansvaret på den mest underordnade parten belyses väl genom statarhustruns egna ord i Statarkval:

"Det finns många statare, som saknar ansvars- och pliktänsla och dövar sina tankar för allt som är uppfostrande och upplyftande. De tänker inte på följderna. Många av dem resonerar som så: — Det bryr jag mig inte alls om, att det blir barn. Dem får käringen dragas med. Jag kan inte göra mer än arbeta. Då är jag försvarad."¹³⁷

Eller som hon på ett annat ställe uttrycker det:

"Ändå var folk så obarmhärtiga, att skulden till eländet vältrades på hustrun. *Det var hennes fel, skreks det, att inte stat och lön räckte.* Mannen tuggade

¹³⁵ Lo-Johansson, Ivar, *Stridsskrifter, Statarklassen i Sverige, Monism*. Op. cit., s. 14—15. (Min kursivering.)

¹³⁶ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 236. (Min kursivering.)

¹³⁷ *Statarkval*, op. cit., s. 32.

snus. Han köpte ut sin ranson brännvin, fastän ingen matbit fanns i huset, han försakade ingenting, men hon — —! Stataren är en slö idiot. Han ser ingenting. Han bara arbetar åt sin herre dag ut och dag in. Men han arbetar ej mer om det är tio personer i huset, än om det är två. Hustrun få veta, att hon finns till i barnrika hem.”¹³⁸

Vi finner här en särdeles ogynnsam position för den mest underordnade, då detta ansvar var förbundet med synnerligen ringa inflytande.

*”The particularly unfavorable situation of the lowest element in a complex scale of super-subordination derives from the fact that the scale permits a certain continuous downward-gliding of the pressure.”*¹³⁹

Man kunde i en situation som den beskrivna kanske tala om mannens försörjarroll, men hustruns försörjaransvar. Kontrakt på statlön, bostad etc. skrevs vid anställningens början. I denna mening var mannens möjlighet att förändra situationen synnerligen begränsad. Statlönen, bostaden under kontraktstiden var den givna utgångspunkten. Såsom det variabla framstår då hur det givna förvaltas. Detta var hustruns ansvar. Familjens standard, bostadens skötsel är vidare i högre grad synlig för omgivningen.¹⁴⁰

3.5.3.2 Underordning under ett objekt

Statarhustruns relation till överordnad part formulerades utifrån hennes egenskap av statarens hustru.¹⁴¹ Vid anställningens etablering sågs hennes arbetsplikt som given — utan hennes hörande. Om stataren anställdes sågs hustruns arbete som något givet. Av betydelse för underordningens utseende är att hustrun ur denna aspekt sågs som tillhörig stataren.

”Finally, it was this same form of domination which, under the most primitive patriarchal conditions, was governed not by a merely spatial, but by a living

¹³⁸ Op. cit., s. 34. (Min kursivering.)

¹³⁹ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 237. (Min kursivering.)

¹⁴⁰ Ivar Lo-Johansson framhåller synligheten och jämförbarhetens betydelse. ”Hur stor, nästan avgörande hustruns betydelse var i statarfamiljen, kunde man se av att man ibland fann det goda statarhemmet vägg i vägg med det dåliga. Det var ofta i samma statarlänga, under i övrigt exakt samma lönevillkor, ofta med samma antal barn. Det välskötta statarhemmet *fanns* också. Bakom det låg nästan alltid hustruns hart när övermänskliga ansträngning så länge hennes krafter stod henne bi.” Lo-Johansson, Ivar, *Stridsskrifter, Statarklassen i Sverige, Monism*, op. cit., s. 16—17.

¹⁴¹ Att denna ”tillhörighet” inte endast bör förknippas med ting, utan även kan gälla människor förstås genom Simmels exempel: Under tidigare patriarkaliska förhållande sågs barnen som faderns tillhörighet, inte av det skälet att han avlat dem e.l., utan på grund av att modern tillhörde honom. Indirekt kom därvid även barnen att bli hans tillhörighet. Se *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 253.

object: children did not belong to the father because he was their progenitor, but because the mother belonged to him (*as the fruits of the tree belong to the tree's owner*); therefore, children begotten by other fathers were no less his property.”¹⁴²

Inte sällan var således hustruns mjölkning nödvändig för att statanställningen över huvud skulle komma ifråga. Anställningen etablerades med mannen — hustruns arbetsplikt togs för given.

”Hon kunde ändå inte undandra sig. *Hustruns arbetsplikt* jämte mannens hos samma husbonde hade ända sen statsystemets uppkomst ansetts som *ett oeftergivligt villkor*.

I en inte mycket tillspetsad form av tidningarnas traditionella platsannonser för statare hette det: ’Kördräng, vars hustru är villig att åtaga sig mjölkning, erhåller plats.’ I verkligheten kunde det skrivas så här: ’Statare, vars hustru är villig att försumma hemmets skötsel, barnens vård och i förtid vill släpa ut sig, erhåller plats.”¹⁴³

Ett tecken på denna villkorlighet märks genom att frågan ”Kan hustrun mjölka” snart blev ”Hustrun måste mjölka”.

”Vi sökte många gånger plats genom arbetsförmedlingen. Det kostar mycket pengar för en statare att fara in till städerna och söka. Det var nästan omöjligt att få en utan mjölkning. Första frågan var denna: — Kan hustrun mjölka? Men många sade endast: — Hustrun måste mjölka . . .”¹⁴⁴

Denna form av underordning beskrives hos Simmel som särskilt degraderande och som innebärande en särskilt stark maktlöshet.

”He is thus bound, merely by objects, in a way which in a very specific manner makes him powerless in respect to the entrepreneur.”¹⁴⁵

¹⁴² Op. cit., s. 253. (Min kursivering.)

¹⁴³ Denna Lo-Johanssons omformulering av annonsen för att visa vilket oeftergivet villkor mjölkningsplikten var är hämtad från Spak, H. F., op. cit., s. 70.

Denna mjölkningsplikt benämnes hos Ivar Lo-Johansson ”den vita piskan”. Att det arbete som ingick i mjölkningsplikten ofta var omfattande förstås genom den följande beskrivningen:

”Till mjölkningen kom också diskningen av mjölkkärlen. Arbetstiden för statarhustrun utanför hemmet underskred sällan 6 timmar per dag, utspridda från halvfyratiden på morgonen till halvsjutiden på kvällen. Betalningen var ringa, så sent som vid 1930-talets slut omkring 50 kronor i månaden. *En mjölkerska hade rätt till en fridag per månad. Det fanns otaliga statarhustrur, som under årtal inte stigit upp någon morgon senare än kl. 3.*” Lo-Johansson, Ivar, *Stridsskrifter, Statarklassen i Sverige, Monism*, op. cit., s. 15. (Min kursivering.)

¹⁴⁴ *Statarkval*, op. cit., s. 16.

¹⁴⁵ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 253.

Denna underordning var i allmänhet avsevärt sämre för den underordnade parten än många andra fall av omfattande och personlig underordning.

*"This type of domination usually involves a humiliatingly harsh and unconditional kind of subordination. For, inasmuch as a man is subordinate by virtue of belonging to a thing, he himself psychologically sinks to the category of mere thing. With the necessary reservations, one could say that where law regulates domination, the superordinate belongs in the sphere of objectivity; while, where a THING regulates it, the SUBORDINATE does. The condition of the subordinate, therefore, is usually more favorable in the first case, and more unfavorable in the second, than in many cases of purely personal subordination."*¹⁴⁶

Då kvinnornas fackliga negativism behandlas skall vi se hur denna omständighet gör att hustruns deltagande kan sägas ske tvångsmässigt och vilken betydelse detta i sin tur kan antagas ha för den fackliga inställningen.

3.5.4 Kvinnornas negativa inställning till fackföreningen

*"Det finnes i detta ögonblick till Svenska Lantarbetareförbundet, som räknar omkring 10.000 medlemmar, inte 100 kvinnor anslutna. Här kräves givetvis en uppräckning, men på vad sätt skall en sådan komma till stånd? Det är frågan. I fackföreningarna på landsbygden lär det näppeligen gå att få några kvinnor med. Den, som här håller i pennan, har mångårig erfarenhet av lantarbetarrörelsen, och har funnit, att kvinnans förtroende i detta hänseende är svårt att vinna, av bland annat de orsaker, som nämndes inledningsvis, men däremot ser man talrika exempel på, att kvinnorna, hustrur i synnerhet, söka leda männen åt motsatt håll."*¹⁴⁷

I skilda sammanhang har statarkvinnornas negativa inställning till fackföreningen betonats. Alfred Kämpe använder sig t.o.m. på ett annat ställe i den citerade artikeln av uttrycken "könslig slavnatur" och "organisatorisk oemottaglighet".¹⁴⁸ Det borde nu vara möjligt att närmare avgränsa några skäl till den mycket starka negativa inställning som kvinnorna synes ha hyst. Den facklige agitatorn kunde på grund av denna extrema negativism få uppleva att kvinnorna t.o.m. tog till handgripligheter.

"Husagitatorer på landsbygden berättade nyligen för undertecknad, att kvinnorna i ett stathus mött i dörren med vattenkärlet i hand, färdiga att stjalpa över dem dess innehåll, därför att de ville förleda deras män; men sådana

¹⁴⁶ Op. cit., s. 253—254. (Min kursivering.)

¹⁴⁷ Kämpe, Alfred, "Kvinnorna och Lantarbetarrörelsen", op. cit., s. 7. (Kursiveringarna delvis mina, delvis Kämpes.)

¹⁴⁸ Op. cit., s. 7.

monstrum påträffas dessbättre inte så ofta. I allmänhet intages lojalitet, eller åtminstone likgiltighet.”¹⁴⁹

Det räcker då knappast, att tala om de specifika dragen i statarkvinnornas sociala situation, utan frågan blir snarare vad var bestämmande just för den fackliga negativismen?

3.5.4.1 Drag i statarhustrurnas underordningsposition relateras till deras fackliga negativism

Kan vi finna speciella drag i statarhustrurnas underordningsposition, som kan relateras till deras fackliga negativism?

A) *Tvångsaspekten* beträffande hustruns arbete antages här ha betydelse för hennes fackliga negativism. Vi vet således att hennes arbetsinsatser i allmänhet torde ha grundats på tvång. De var ett villkor för mannens anställning. Sverre Lysgaard skiljer i en typologi, vars kategorier han relaterar till en kollektivistisk inställning, på om en person är ”bidragsyter i et privilegiesystem” eller i ett s.k. ”tvångssystem”. Ur denna aspekt finner vi nu att relationen till överordnad part är olikartad för mannen och hustrun. Skillnaden mellan dessa system förstås bl.a. genom att det i ett s.k. privilegiesystem framstår som något negativt att bli uppsagd, medan tvångsaspekten däremot fastslås genom att det i stället uppfattas som något positivt om tvångstjänsten upphör. Den art av kollektiv orientering, som Lysgaard behandlar, har ringa förutsättningar bland dem som bidrager i ett s.k. tvångssystem. För dessa är förhandlingspositionen annorlunda, liksom olikheten i relationen till överordnad part hos de båda beskrivna kategorierna gör en eventuell gemensam kollektiv aktion mindre sannolik.

”Vi benekter selvsagt ikke at det kan utvikle seg et kollektivlignende system blandt personer i tvangstjeneste. Men dette systemet ville ikke være av samme art som vårt kollektivsystem. Det vil føre for langt her å utlede detaljerte hypoteser om arten av tvangstjenestekollektivet. Men det er for eksempel ganske åpenbart at den legitimeringsfunksjonen og det *forhandlingsgrunnlaget* vi har påvist i kollektivsystemet til underordnede ansatte, ikke kunne manifestere seg på tilsvarende måte i det eventuelle tvangstjenestekollektivet.”¹⁵⁰

Denna tvångsmässighet kan således sägas innebära ett visst oberoende i den meningen att man från överordnat håll inte kunde hota med att hennes arbete skulle upphöra — detta hade ju i så fall i stället uppfattats som ett

¹⁴⁹ Op. cit., s. 7.

¹⁵⁰ Lysgaard, Sverre, *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnades sosiologi*. Oslo—Bergen 1961, s. 129. (Min kursivering.)

privilegium. Av betydelse är här statarhustrurnas, jämfört med männens, annorlunda förhandlingsposition från denna utgångspunkt.

B) Av betydelse för den fackliga likgiltigheten och negativismen framstår *stratifieringens indirekta karaktär*. Relationen mellan överordnad (gods-herre e.l.) var indirekt i den meningen att anställningen och även kontakt i övrigt, främst synes ha skett genom stataren. Statarkvinnorna tvingades ofta mot sin vilja till arbetet — oftast mjölkning — på gården. De kunde opponera sig mot detta tvång och således i denna mening framstå som en reell motpart. Samtidigt kan man bl.a. utifrån den indirekta kontakten säga att de helt saknade position utifrån vilken det var möjligt att formulera några krav i denna fråga.

C) Ovan analyserades statarkvinnornas situation med utgångspunkt från Simmels begrepp "Abwälzung". Det var hustrun, som i sista hand var såväl moraliskt som ekonomiskt ansvarig för kosthållet och hemmets skötsel.

"Därför har också det ordstäv, som säger, att 'ingen har det så bra som stat-drängen', gällt i alla tider. Och på ett sätt är det sant: de liknöjda och ansvarslösa behöver inga bekymmer ha. De kan gott gå halvsovande bak plogen, som husbonden säger. Men på samma gång kan det också sägas om statarhustrun: det finns ingen kvinna, som har det så illa ställt som hon, så arbet-samt, så bekymmersamt. Hela bördan av hemmets förvaltning och skötsel kastas på henne. Ingen kvinna får arbeta som hon. *Hustrun bär statarsystemets tyngsta börda.*"¹⁵¹

Statarkvinnan var, med en senare använd eufemism, "hemmets finansminister."

"Så var det misstänksamheten mot organisationen. Avgiften till fackföreningen togs av de pengar som hustrun skulle strängt hushålla med. Man kunde ju inte se något resultat den första tiden. Varje öre måste gå till hushållet . . ."

"Kvinnorna var ofta ihärdiga motståndare, de var ju hemmets finansministrar och de ville ju inte på något sätt att deras män skulle ge sig in på några äventyrligheter och göra ekonomin ännu sämre."¹⁵²

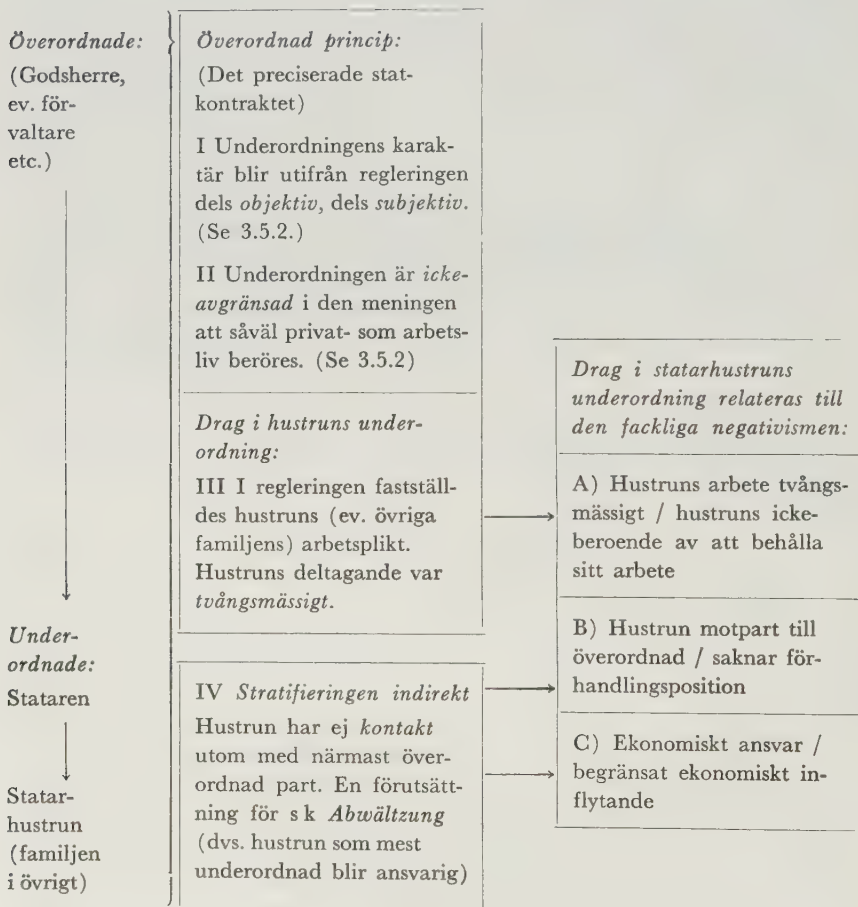
Statarkvinnornas negativism till fackföreningen skulle således kunna ses mot bakgrunden av hennes ekonomiska — och moraliska — ansvar i detta avseende, samtidigt som hon hade ett mycket begränsat inflytande. Fackföreningsavgiften framstår därvid som en ekonomisk post utöver vilken inflytande i varje fall kunde vara möjligt.

¹⁵¹ *Statarkval*, op. cit., s. 36.

¹⁵² "'Bara en mor' som radioföljetong". Lantarbetaren, mars 1971, s. 9.

”Sörmlands lantarbetardistrikt är nu det starkaste i landet. I de av oss besökta familjerna var också en sjättedel av familjefäderna fackligt organiserade. *Flerstädes kunde vi emellertid märka, att det var hustrurna som strävade emot: de behöva varje öre till handelsboden.*”¹⁵³

Det förda resonemanget i detta avseende belyses i nedanstående schematiska framställning. (Till den fackliga negativismen relateras således enbart drag som är specifika för hustruns underordningsposition. Även statarfamiljens underordningsposition beaktas emellertid i framställningen.)



¹⁵³ ”Bland sörmländska lantarbetare”. Arbetets Kvinnor, 3, 1930, s. 9.

Alfred Kämpe karakteriserade kvinnorna som mer individualistiskt betonade, dvs. antikollektivistiska och antifackligt orienterade. Parentetiskt skall ännu en aspekt läggas på denna negativism. Visserligen gick den vanliga ordergivningen indirekt, men i mycket speciella fall gjordes avsteg från denna princip. Brukligt var, att någon överordnad vid högtidliga tillfällen tog kontakt med statarhustrurna och gav dem någon gåva, exempelvis en påse risgryn till julhelgen. Vi kan se på dessa personliga gåvor från överordnade ur två aspekter: dels med utgångspunkt från den personliga (subjektiva) relation som därvid etableras, dels genom att uppmärksamma proportionalitetens eller snarare disproportionalitetens betydelse i utbytet.

Relationen mellan överordnad och statare kan således vara skild från relationen överordnad och statarhustru, bl.a. genom den överordnades välgörenhet med eventuell subjektiv relation som följd. De personliga gåvorna kunde dock även ha betydelse genom sin disproportionalitet. Vid ett utbyte som karakteriseras av en ytterlig disproportionalitet får, naturligt nog, denna disproportionalitet en särskilt sociologisk innebörd. Relationen statarkvinnans arbetsinsats och julens risgrynspåse gav en klar antydning om statarkvinnans status i det sociala systemet, en "vink" om vad hon egentligen var värd. I den diskussion som två statarkvinnor för i Ivar Lo-Johanssons Statarnoveller föranleder dessa omständigheter att värdet hos en julpåse oscillerar mellan ytterligheter. Enligt vilken dimension skall dessa risgryns värde bestämmas?

"På godset fanns det människor och djur. Djuren kallades rätt och slätt för kreatur. Men människorna var indelade i klasser. Vi var trasbylten bara, hon var Hennes Nåd. Kom hon till oss då, kanske? Vi fick två ljus och en handfull risgryn till jularna, annars var det 'statkäring, hut!' Aldrig kan jag se henne, utan att jag minns det. Jag gitter inte tala om det, ens."

Så fort "gamla baronesson" hunnit innanför tröskeln ändrades dock talet.

"Vi satt härom kvällen, och så säger jag rätt som det är: Så snälla som herrskapet var mot oss, när vi var på godset, kan det väl inte vara farligt att fråga! De kom ihåg oss till jul med de där ljusen och de grynen. Vilka grynen! Det var inte som grynen vi köpte i boden! Och vad barnen tyckte om de grynen!"

"Och hur väl minns jag inte, hur de grynen smakade! sade nu också Tilda, som varit rädd för att Emma skulle övertrumfa henne. Och de ljusen, hur brann de inte. Hur ljust vart det inte inne av dem . . . Julafton, när vi kokade gröt av de grynen."¹⁵⁴

¹⁵⁴ Lo-Johansson, Ivar, "De två statargummorna". Statarnoveller. Stockholm 1945, s. 316—317.

En subjektiv relation, varigenom även den underordnade partens underordnade status ytterligare understrykes kan sannolikt verka hindrande för en mer objektiv orientering, dvs. en facklig organisation.¹⁵⁵

3.5.5 Sammanfattning

Sambandet mellan anställning på stat och civilstånd framhålles. Statanställning har kallats den mest förutsättningslösa anställningen. Äktenskap och därvid även hustruns arbetsinsats synes dock ofta ha varit ett oeftergivligt villkor.

Inledningsvis behandlas statarnas (dvs. såväl männens som kvinnornas) underordning med utgångspunkt från en diskussion om statkontraktet. Statarfamiljens underordning kunde, därvid, ses som objektiv i den meningen att såväl över- som underordnad part kunde ses som underordnade en princip. Genom detta kontrakt kom emellertid arbets- såväl som privatliv att regleras, och ur denna aspekt var underordningen icke avgränsad. Samtidigt — med utgångspunkt från att stataren anställdes som *person* — uppmärksammades relationens subjektiva drag.

I statarens anställningskontrakt fastställdes hustruns arbetsplikt. I denna mening var hustruns deltagande tvångsmässigt. Hon sågs som tillhörig stataren. Hustruns underordning beskrevs vidare som stratifierad. Denna stratifiering innebar även att hennes kontakt med överordnade skedde genom mannen. Denna egenskap hos underordningen relaterades till en process som kan sägas bestå i att det slutgiltiga ansvaret överföres på den mest underordnade parten, s.k. "Abwälzung". De specifika drag som framhölls som utmärkande för statarhustruns underordning relaterades vidare till den fackliga negativism som framstälts som särskilt utmärkande för denna kategori.

¹⁵⁵ Se t.ex. Rose, Arnold H., *Union Solidarity*. Minnesota 1952, s. 10. (Min kursivering.)

"With the *depersonalization of the employer* as a consequence of the rise of the industrial corporation, there is less possibility for the worker to feel sympathy for, or loyalty to, the employer."

4 Serverings- och affärsbiträdesyrket som s.k. trekantsyrken

Underordnade yrkeskategorier i s.k. serviceorganisationer

Det har skett en omfattande förändring av könssammansättning i vissa serviceyrken, bl.a. i serverings- och affärsbiträdesyrkena. Från att i början av seklet ha varit manligt dominerade yrken, har de båda fram till 1970 förändrats så, att de verkligen med fog kan kallas kvinnoyrken. Den följande frågeställningen blir därvid: Vilka parallella kvalitativa förändringar kan urskiljas? Om vi finner att yrkena under denna tid genomgått kvalitativa förändringar, är det då möjligt att relatera dessa förändringar i yrket till förändringarna i deras könssammansättning?

4.1 OM KVANTITATIVA FÖRÄNDRINGAR UNDER 1900-TALET INOM SERVERINGS- OCH AFFÄRSBITRÄDESYRKET

Under 1900-talet har könsrekryteringen till såväl serverings- som affärsbiträdesyrket helt förändrats. Beträffande förändringen inom serveringsyrket kan följande beskrivning göras. År 1918 utgjorde männen fortfarande mer än hälften i Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals förbund. (Mellan 1919—1920 och 1922—1931 saknas tyvärr uppgifter om könsfördelningen i förbundet.) 1921 tycks dock männens andel ha sjunkit under hälften. År 1932 dominerar kvinnorna. De utgör då omkring 3/4 av medlemmarna.¹ Av de organiserade inom serveringsyrket (dvs. nu inte förbundet som helhet) utgjorde kvinnorna 1933 83 %.² År 1965 utgjorde kvinnorna 89 % i yrkesgruppen servitörer och barbiträden.³ Omvandlingen av serveringsyrket från ett yrke med manlig dominans till ett yrke med kvinnlig dominans synes således ha gått synnerligen hastigt i Sverige.

Affärsbiträdesyrket synes ha genomgått en likartad kvantitativ omvandling. "Affärsbiträde" var det yrke som rekryterat det största antalet kvinnor

¹ Nyström, Sigvard, *Vi serverar* 2. Stockholm 1968, s. 222.

² Andelen är beräknad på siffror som anges i *Förbundens sammansättning och medlemmarnas fördelning på olika yrken och industrier år 1933*. Landsorganisationen i Sverige. Stockholm 1935, s. 13.

³ *Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar, Fakta, Framtid*. Utgiven av Arbetsmarknadsstyrelsen. Stockholm 1969, s. 14. (Källa: Folk- och bostadsräkningen 1965.)

enligt Folk- och bostadsräkningen 1965. Detta år var 127.898 kvinnor anställda som affärsbiträden, vilket innebar att ca 80 % av de verksamma inom yrket var kvinnor.⁴

Affärsbiträde var dock länge ett till största delen manligt yrke. På ungefär 100 år har andelen i kvinnor stigit från 13 % till 80 %, dvs. yrket har ur könsfördelningssynpunkt helt förändrats.⁵

I det följande skall serverings- och affärsbiträdesyrket analytiskt beskrivas. Vi skall därvid se vilka kvalitativa förändringar dessa yrken genomgått, parallellt med den kvantitativa omvandling som beskrivits.

4.1.2 Sammanfattning

Serverings- och affärsbiträdesyrket har under 1900-talets förre hälft förändrats från manligt dominerade till kvinnligt dominerade yrken.

4.2 ANALYTISKA UTGÅNGSPUNKTER

Utgångspunkten för en analytisk beskrivning av eventuella kvalitativa förändringar inom de båda yrkena, tages i att serveringspersonalen, liksom affärsbiträdet, i sin yrkesutövning kan ses som parter i en s.k. trekant. Begreppet kommer i det följande att närmare beskrivas och särskilda egenskaper som utmärker s.k. trekantsrelationer kommer att framhållas. Ytterligare en specificering av betydelse måste emellertid göras. Den trekant som behandlas är av ett speciellt slag — en s.k. "boundary triad".

4.2.1 Utmärkande drag för s.k. trekantsrelationer

"A *triad* is a social system containing three related members in a persistent situation . . .

The members of a triad need not be single persons. They may be three collectivities each acting as a unit."⁶

En s.k. trekant är således ett socialt system bestående av tre element och lika många möjliga relationer mellan dessa element. Caplow utgår i sitt resonemang från Simmel, som särskilt framhållit skillnaden mellan ett socialt system bestående av två element och ett bestående av tre eller flera.

⁴ Siffrorna beträffande antal och andel kvinnor är hämtade från op. cit., s. 14.

⁵ I ett senare avsnitt skall den närmare tidpunkten för den kvantitativa förändringen inom affärsyrket närmare behandlas och därvid jämföras med den som skett inom serveringsyrket.

⁶ Caplow, Theodore, *Two against one. Coalitions in triads*. New Jersey 1968, s. 1.

"The social structure here / in a dyad / rests immediately on the one and on the other of the two, and the secession of either would destroy the whole. The dyad, therefore, does not attain the super-personal life which the individual feels to be independent of himself. As soon, however, as there is sociation of three a group continues to exist even in case one of the members drops out."⁷

Tre särdrag framställs här som särskilt centrala vid en beskrivning av s.k. trekantsrelationer.⁸

a) Relationerna utmärkes av en betydande *lättföränderlighet*.

"There is no relationship so complete between three that each individual may not, under certain circumstances, be regarded by the other two as an intruder, even if it is only to the extent of (not) sharing in certain moods."⁹

b) Denna lättföränderlighet innebär bl.a. att *koalitionstendensen* är betydande.

"The most significant property of a triad is its tendency to divide into a coalition of two members against the third."¹⁰

c) Ett tredje karakteristika utgöres av relationernas *katalyserande verkan*¹¹ — en antagonism i en relation kan öka solidariteten i en annan. Detta innebär bl.a. att det är möjligt att medvetet skapa och understryka antagonism i en relation för att öka solidariteten i en annan.

4.2.2 En s.k. "boundary triad"

Av särskild analytisk betydelse är att den aktuella trekanten utgöres av en s.k. "boundary triad" — två av trekanteens parter ingår i en organisation, den tredje icke. I en "boundary triad" i en organisation tenderar enligt Caplow den part som särskilt interagerar med "the outsider", att ingå en

⁷ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 123.

⁸ Termen, liksom synsättet, härstammar från Georg Simmel, som använde sig av uttrycket "Dreierverbindung", vilket här översatts till trekant (eng. triad).

I analyser av trekanter av denna art lade Simmel i första hand vikt vid vad introduktionen av en tredje part hade för betydelse för relationerna, samt vilken position och vilka möjligheter av skilda slag denna tredje part eventuellt kunde ha, dvs. vad förändringen från "Zweierverbindung" till "Dreierverbindung" kunde innebära. Se *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 145 ff.

⁹ Simmel, Georg, "The number of members as determining the sociological form of the group." *American Journal of Sociology*, VIII, 1, 1902, 45—46. Citerad i Caplow, Theodore, op. cit., s. 19.

¹⁰ Caplow, Theodore, op. cit., s. 2.

¹¹ Op. cit., s. 4.

automatisk koalition med denne — "we against you and your associates". Denna omständighet är, menar Caplow, grundläggande och väsentlig för att beskriva en "boundary triad".

"In some other types of organization triads involving outsiders are much more conspicuous and important. These may be called *boundary triads*. From one point of view the sine qua non of an organization — its fundamental and essential characteristic — is that any two of its members interacting with an outsider in the performance of their organization roles tend to form an automatic coalition of *we against you-and-your-associates*. We will now look at an organization whose operation cannot be understood without reference to boundary triads."^{12 13}

Betydelsefullt är här att organisationen i trekanten är en s.k. serviceorganisation och mer specifikt att denna serviceorganisation i hög grad är beroende av att upprätthålla en positiv relation till "the outsider".

Denna omständighet skall närmare behandlas i det följande avsnittet, vari serviceorganisationen ses som underordnad en princip.

4.2.3 Serviceorganisationen som underordnad en princip

För de båda yrkenas s.k. historiskt första och manligt dominerade variant ses interaktionen — bl.a. serviliteten — mellan yrkesutövaren och den utomstående parten som uttryck för synnerligen reella samhälleliga statusskillnader. Efter hand kan denna den utomstående partens överordning sägas ha avpersonaliserats. I det följande ses således serviceorganisationen och de båda av trekantens parter som tillhör denna som underordnade en princip, vad som här kallats serviceprincipen. Viktigt är således att man alltid söker vara den utomstående till lags — "kunden har alltid rätt". Detta innebär att en positiv relation mellan någon av serviceorganisationens parter och "the outsider" kan ses som en grundläggande förutsättning.

4.2.4 Exemplet "boundary triads in an advertising agency" (Theodore Caplow)

Den illustration som Caplow ger sin diskussion om s.k. "boundary triads" grundar sig på en opublicerad undersökning från 1961. W. Advertising Inc., är en ganska typisk "Madison Avenue"-reklamagentur. Kundens kontakt

¹² Op. cit. s. 136.

¹³ En fråga, som vi här inte närmare skall gå in på, är hur grundläggande denna egenskap i koalitionsbildningen är hos en "boundary triad" i en organisation. Jmf. t.ex. Caplows reklamagentur (hans exempel vidareutvecklas under en följande punkt) med en socialvårdsbyrå i detta avseende. Relationens närmare innehåll är sannolikt av stor betydelse för uppkomsten av en sådan "automatisk" koalition.

med agenturen sker genom s.k. "vice-precidents" och Caplows analys rör särskilt denna gränsrelation mellan "the vice-precidents" och kunderna.

"The agency's overriding concern in dealing with a client is *not to jeopardize his goodwill*. The client knows this and the agency is aware that he knows it. The client may therefore be as captious and demanding as he pleases. The agency must do its best to satisfy his demands, for any flagging of zeal will suggest to the client that he might obtain better service elsewhere."¹⁴

I de flesta fall får således *en* man på reklamagenturen helt ansvaret för kontakterna med sin klient, och, skriver Caplow, en koalition mellan de båda är *obligatorisk*.

"A coalition between the two men is obligatory, and if it is not formed the account executive will be replaced or the client will seek a new agency. They will talk to each other daily, meet several times a week, lunch together, and travel together. A steady flow of correspondence, data, and graphic material connects their offices and they keep few business secrets from each other, since their coalition rests upon a solid ground of common interest."¹⁵

Koalitionen är så omfattande, att reklammannen ofta betonar sina speciella "personliga" tjänster till klienten genom att ta avstånd från sin egen agentur. Det är klienten och reklammannen som tillsammans skall bearbeta agenturen. Kollegerna och överordnade på agenturen framställs inom koalitionen oftast som mindre vetande.

"The persons that each partner avoided in the other's organization the potential peers of the other partner — appeared to them in an even worse light. In the conversation of the coalition they were described only half-facetiously as criminals and mental defectives."¹⁶

Denna taktik, praktiserad med måtta, tycktes förstärka de båda parternas respekt för varandra. Här i ses ett exempel på trekantsrelationers s.k. katalyserande verkan.

4.2.5 Ett analyschema: Relationernas motsatta tendenser

Vår inledande utgångspunkt utgjordes av vissa antaganden om trekantsrelationers särskilda egenskaper. Trekantsrelationernas närmare utseende var emellertid beroende av att trekanten var en s.k. "boundary triad" och

¹⁴ Op. cit., s. 137—138. (Min kursivering.)

¹⁵ Op. cit., s. 138—139. (Min kursivering.)

¹⁶ Op. cit., s. 141.

av att den aktuella serviceorganisationen i hög grad var beroende av en positiv inställning från den utomstående partens sida för sin kontinuerliga funktion.

Från dessa utgångspunkter kan serviceorganisationer av det slag som här behandlas sägas fungera utifrån förhållandevis likartade villkor. Vi skall emellertid se att relationernas karakteristika kan vara tämligen artschilda. I det följande göres en distinktion mellan tre olika s.k. serviceyrken och de relationer i vilka dessa kan sägas vara inbegripna.

A) Reklamagenterna på den av Caplow beskrivna agenturen.

B) Utövare av serverings- eller affärsbiträdesyrket, den s.k. historiskt första — och *manligt dominerade* — typen.

C) Utövare av serverings- och affärsbiträdesyrket, den s.k. historiskt andra — och *kvinnligt dominerade* — typen.

I det följande behandlas de motsatta tendenser varav de beskrivna relationerna antages bestå. Viktigt i detta sammanhang är att relationernas motsatta tendenser belyses genom yrkesutövarens villkor. För att förstå de motsatta tendensernas betydelse är det också viktigt att beakta trekantsrelationers särskilda egenskaper — deras lättföränderlighet, tendensen till koalitioner och deras katalyserande verkan.

Ett analyschema: En beskrivning av relationernas motsatta tendenser utifrån tre skilda yrkesutövares arbetsvillkor:

	A. Caplow's reklam- Serverings- och affärsbiträdesyrket: agenter		
		B. Den historiskt första, manligt do- minerade, typen	C. Den historiskt andra, kvinnligt do- minerade, typen
Relationen: Yrkesutövare — "The outsider"	Total och personlig koalition/Potentiell total koalitionsupp- lösning närliggande	Yrkesutövaren reellt underordnad/Un- derordningens socia- la uttryck beroende av yrkesutövaren	Yrkesutövaren gene- rellt underordnad/ Avgränsat och tek- niskt överordnad
	↕	↕	↕
Relationen: Yrkesutövare — överordnad part inom or- ganisationen	Tvång från överord- nad för yrkesut- övaren att ingå gränskoalition/Obe- roende yrkesutövning inom denna koali- tion	Personlig underord- ning/Jämbördighet	S.k. "lågstatusauto- nomi" utmärker yrkesutövarens posi- tion inom organisa- tionen

4.2.4.1 Relationen: Yrkesutövare — "The outsider"

A) *Caplows reklamagenter*: Total och personlig *koalition* / Potentiell total *koalitionsupplösning* närliggande.

Reklamagenten och hans klient sades utgöra ett koalitionspar. Deras relation kunde nästan karakteriseras som ett personligt broderskap. De sade sig handla till varandras bästa och distanserade sig ofta demonstrativt från organisationen. Ur vissa aspekter är emellertid de båda parternas intressen realiter motsatta. Den totala koalitionen kan omedelbart upphöra, om klienten finner att han kan få sina tjänster bättre uppfyllda genom någon annan agentur.

B) *Serverings- och affärsbiträdesyrket (den historiskt första typen)*: Yrkesutövaren reellt underordnad / Underordningens sociala uttryck beroende av yrkesutövaren.

I en handledning i försäljningskonst framhålles att "säljaren måste behaga kunden och instinktivt inställa sig på att behaga kunden".¹⁷ En yrkesutövare inom serveringsyrket beskrev sig som "en passopp — en vissling och han kommer".¹⁸

Yrkesutövaren skulle vara särskilt artig och servil i relation till den utomstående parten. Man kan här tala om att synnerligen reella samhälleliga statusskillnader ges uttryck genom denna servilitet.¹⁹ Denna omständighet innebär emellertid *dels*, att de sociala skillnadernas uttryck var beroende av den underordnade yrkesutövaren (han kunde låta bli att vara servil i sitt beteende), *dels* att yrkesutövarens underordning givetvis fortfarande finnes även om den inte uttryckes genom servilitet e.l.

Av särskild betydelse i det följande är att en relation av denna art antages

¹⁷ Jaederholm, G. A., *Undervisning i försäljningskonst som ett led i elementär handelsundervisning*. Stockholm 1926, s. 265.

¹⁸ Nyström, Sigvard, op. cit., s. 155.

¹⁹ Simmel ser "sociability" som en autonom s.k. form. Han skriver vidare "As a sociological category, I thus designate sociability as the *play-form of sociation*. Its relation to content-determined, concrete sociation is similar to that of the work of art to reality". *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 43 och 45. Denna s.k. sociabilitet består i allmänhet av interaktion mellan statuslika, "sociability among members of very different social strata often is inconsistent and painful." Op. cit., s. 47. — Den servilitet som här beskrivits kan, givetvis, inte ses som sociabilitet i denna Simmels mening. Vissa av de förutsättningar som Simmel anger för sociabilitetsinteraktion antages dock även vara giltiga för den beskrivna servilitetsrelationen. Den får a) inte vara målinriktad och b) inte personlig, utan präglas av takt och diskretion. Op. cit., s. 47.

förändras vid instrumentella inslag — exempelvis en tydlig målinriktning — eller om interaktionen tenderar att bli personlig.²⁰

C) *Serverings- och affärsbiträdesyrket (den historiskt andra typen)*: Yrkesutövaren generellt *underordnad* / Avgränsat och tekniskt *överordnad*.

Vi har ovan talat om att serviceorganisationer kunde ses som underordnade serviceprincipen, vilket konkret även sades innebära att utövare av serviceyrken inte ägde någon rätt att "ta sig ton" gentemot den utomstående parten. Denne kan sägas vara överordnad i sin egenskap av representant för denna princip. I denna mening är således yrkesutövaren generellt underordnad utomstående part. Samtidigt har, emellertid, förändrade arbetsuppgifter, liksom vissa arbetsorganisatoriska förändringar, inneburit att yrkesutövaren i denna senare — och kvinnligt dominerade — variant kan sägas vara överordnad den utomstående parten, visserligen, som vi senare skall se, i en avgränsad och teknisk mening.

4.2.4.2 Relationen mellan yrkesutövaren och överordnad part inom organisationen

A) *Caplows reklamagentur: Tvång* från överordnad för yrkesutövaren att ingå gränskoalition / *Oberoende* yrkesutövning inom denna koalition. Av betydelse för att beskriva reklamagenternas position framstår den nödvändiga koalitionen mellan klient och reklamagent. Om en koalition inte föreligger bytes sannolikt agenten mot någon kollega. Samtidigt är agenterna — vilket de särskilt understryker — tämligen oberoende i sin yrkesutövning inom den ingångna koalitionen.

B) *Serverings- och affärsbiträdesyrket (den historiskt första typen)*: Personlig *underordning* / *Jämbördighet*.

Vi finner bl.a. i kost- och logisystemet, de föga avgränsade arbetsuppgifterna och arbetstiderna — förutsättningar för en personlig och föga avgränsad underordning. Samtidigt kan, emellertid, det trånga sociala rummet, den fysiska närheten, arbetsuppgifterna och deras inläring antagas utgöra förutsättningar för en tendens till jämbördighet mellan organisationens båda parter.

C) *Serverings- och affärsbiträdesyrket (den historiskt andra typen)*: En s.k. *lågstatus-autonomi* utmärker yrkesutövarens position inom organisationen.

Yrkesutövarnas position inom organisationen kan beskrivas som synnerligen underordnad och avgränsad, dvs. ringa eller anonym kontakt uppåt. Dahrendorf säger om serviceyrken av denna art att de i realiteten inte har

²⁰ Se Simmels diskussion om "sociability thresholds", op. cit., s. 47.

del i maktstrukturen inom sina yrkessammanhang annat än som underordnade.²¹ Samtidigt är emellertid yrkesutövarna i sitt arbete förhållandevis autonoma, deras arbete utsättes inte som tidigare för någon direkt övervakning. Yrkesutövarna i denna s.k. historiskt andra — och kvinnligt dominerade — variant, beskrives som lågstatusautonoma. Denna position befinner sig i detta sammanhang vara förknippad med ett ringa inflytande men omfattande praktiskt ansvar.

4.2.4.3 Form av "cooling out"

Som ett villkor för serviceorganisationens kontinuerliga funktion anfördes en positiv inställning hos den utomstående parten. Utifrån denna aspekt kunde serviceorganisationen ses som underordnad en princip. Ett uttryck för denna underordning är bl.a. att vi kan finna mer eller mindre institutionaliserade former för hur serviceorganisationen handskas med en missnöjd utomstående part, dvs. med klienter, kunder, gäster som är negativa, som känner sig lurade etc.

Goffman har i en essä²² sökt att analytiskt skildra vad han kallat "cooling-out"-processen. Denna kan kort sägas innebära, att någon fjärras från en position (i vid mening, då "position" här även kan innebära en viss "self-image" e.l.) till vilken denne, som här kan bestå av en individ eller en grupp av individer, aspirerar. Mer vardagligt uttryckt, vill Goffman beskriva hur personer, som upplever sig besvikna eller lurade i olika situationer, lugnas.

Goffman tycks dock i sin behandling av denna process mera lägga tonvikten på det dramatiska och icke-ordinära. Här antages snarare, att vid *varje utbyteshandling* måste en viss fientlighet, besvikelse e.l. anticiperas. Processen blir härmed synnerligen allmänt förekommande i mellanmänskliga relationer, antingen i sin preventiva skepnad eller i tillämpad form sedan det s.k. utbytet väl ägt rum.

I det ovanstående har vidare den särskilda betydelsen för en serviceorganisations del att upprätthålla en positiv inställning hos den utomstående parten understrukits. Även Goffman betonar, att detta är av yttersta vikt för en serviceorganisation. Serviceorganisationer existerar i allmänhet under en längre tidsrymd, ineffektiv "cooling out" måste efter hand sätta organisationens effektivitet beträffande förmågan att utföra tjänsterna i tvivelsmål.

²¹ Dahrendorf, Ralf, "Serviceklassen", i *Människan i industrisamhället*, red. Burns, Tom. Uddevalla 1972, s. 112.

²² Goffman, Erving, "On cooling the mark out: Some aspects of adaption to failure". *Psychiatry. Journal for the study of interpersonal processes*, 4, 1952, s. 451.

"One may note that a service organization does not operate in an anonymous world, as does a con mob, and is therefore *strongly obliged to make some efforts to cool the mark out*. An institution, after all, cannot take it on the lam; it must *pacify its marks*."²³

Över serviceorganisationens gräns sker vidare ett ständigt utbyte, något som kan skapa många tillfällen till besvikelser o.l. Samtidigt känner vi serviceorganisationens målsättning — och förutsättningen för dess fortsatta existens — att skapa och bibehålla en positiv inställning hos den utomstående parten.

Mot denna bakgrund framstår det som sannolikt att vi kan återfinna en mängd — mer eller mindre institutionaliserade — sätt att bete sig gentemot en negativ eller anticerat negativ utomstående part, en mängd alternativa sätt att i Goffmans terminologi "cool the mark out". Låt oss antaga en missnöjd restauranggäst som i denna mening blir "cooled out". Vi finner därvid dels, att den utomstående parten är negativ, besviken etc. över något sakförhållande, dels att samma utomstående part i allmänhet blir positiv utan att sakförhållandet egentligen nämnvärt ändras. Av betydelse för den följande diskussionen är emellertid nu det sätt på vilket detta sker i de skilda serviceorganisationer som här beskrives.

A) *Caplows reklamagenter*: Dissociation gentemot överordnade ("firman") kan (katalytiskt) öka solidariteten till den utomstående parten.

Vid Caplows beskrivning av reklamagenturen underströks, att om en klient kände sig lurad eller besviken kunde reklamagenten betona sitt avstånd till kolleger och överordnade.

Reklamagenten kunde segmentera serviceorganisationen. "De är dårar".²⁴ Klienten kunde bli "cooled out" genom att problem kunde tillskrivas en annan del av organisationen. Än väsentligare är kanske, att i enlighet med antagandet om trekantsrelationernas katalyserande verkan kan reklamagentens avståndsmarkering gentemot sina överordnade t.o.m. antagas öka solidariteten med klienten.

B) *Serverings- och affärsbiträdesyrket (den historiskt första typen)*: Dissociation från överordnad gentemot underordnad part kan (katalytiskt) öka solidariteten mellan den överordnade och "the outsider".

Om kunden eller gästen blev negativt inställd kunde en "cooling out" bl.a. ske så att den överordnade betonade det sociala avståndet och antagonismen i relationen till den underordnade yrkesutövaren. Felet var ett besvärligt biträdes eller en okunnig servispersonals. Därmed antages att soli-

²³ Goffman, Erving, op. cit., s. 455. (Min kursivering.)

²⁴ Caplow, Theodore, op. cit., s. 141.

dariteten ökar mellan den utomstående parten och den överordnade inom organisationen genom trekantsrelationers s.k. katalyserande verkan.

C) *Serverings- och affärsbiträdesyrket (den historiskt andra typen)*: Hos den historiskt andra typen finns däremot mindre utrymme för demonstrativa koalitionsupplösningar. Kontakten är inte nog personlig och yrkesutövaren inte tillräckligt självständig för att, som Caplows reklam-agenter, strategiskt kunna dissociera sig från företaget. Samtidigt antages här, att möjligheterna till fientlighet och besvikelser hos "the outsider" ur vissa aspekter kan sägas ha ökat i omfattning.

Inte sällan skall yrkesutövaren inom serviceyrken vid de korta och många kontakterna — när kön ringlar förbi — samtidigt tillse att vissa regler följes. "Får gästen ta in mer alkohol?", "får kunden köpa mellan-öl?", "står alla i kö?", "vems tur var det nu?", "betalade kunden ordentligt?". Förutsättningar för besvikna "outsiders" är således många.

Vi finner i de aspekter, som ovan behandlats, strukturella förutsättningar för vissa alternativa former för s.k. "cooling out". Yrkesutövarens överordning kan därvid i sig antagas innebära en form av preventiv "cooling out".

"Vissa tider kanske folk står i kö för att få köpa varor eller för att få någon tjänst uträttad. Då är de tacksamma för det lilla de kan få."²⁵

Den motsättning som den samtidiga över-underordningspositionen sades innebära, kan, i vissa situationer, skapa förutsättningar för en antagonistisk inställning och ett indiskret beteende. Därmed kan vi kanske tala om förutsättningar för en "emotionell outlet" som form av tillämpad "cooling out". Vidare innebär yrkesutövarens praktiska ansvarsposition att en eventuell negativ orientering och ett emotionellt uttryck för denna, främst kommer att riktas mot en inom organisationen underordnad yrkeskategori.²⁶

Sammanfattningsvis kan de olika formerna för s.k. "cooling out" beskrivas på följande sätt:

²⁵ Smith, Göran, *Service*. Stockholm 1964, s. 38. (Min kursivering.)

²⁶ Goffman har noterat tendensen att överföra dessa uppdrag till specialister på tillämpad "cooling out" och sannolikt härigenom avgränsa den negativa orienteringen.

"The management therefore has the problem of cooling the mark out. Frequently this function is allotted to *specialists* within the organization. In restaurants of some size, for example, one of the crucial functions of the hostess is to pacify customers whose selfconceptions have been injured by waitresses or by the food. In large stores the complaint department and the floorwalker perform a similar function."

Goffman, Erving, op. cit., s. 455. (Min kursivering.)

	A. Caplow's reklam- agenter	Serverings- och affärsbiträdesyrket B. Den historiskt första typen	C. Den historiskt andra typen
Form av "cooling out"	Dissociation gentemot överordnade ("firman") kan (katalytiskt) öka solidariteten till den utomstående parten	Dissociation från överordnad gentemot underordnad part kan (katalytiskt) öka solidariteten mellan den överordnade och den utomstående parten	Preventiv "cooling out": Yrkesutövarens tekniska överordning. Tillämpad "cooling out": "Emotional outlets"

4.2.5 Sammanfattning

Vissa utövare av s.k. serviceyrken — i detta fall serveringspersonal och affärsbiträden — kan ses som parter i en s.k. trekant. Av särskild analytisk betydelse är att den aktuella trekanten därvid utgöres av en s.k. "boundary triad" — två av trekantens parter ingår i en koalition, den tredje icke. Vidare presenteras ett analyschema, i vilket de motsatta tendenser varav relationer antages bestå redovisas för tre skilda yrkesutövare:

A) reklamagenter — ett manligt dominerat yrke med förhållandevis hög status,

B) serverings- och affärsbiträdesyrkets historiskt första och manligt dominerade variant,

C) serverings- och affärsbiträdesyrkets historiskt andra och kvinnligt dominerade variant.

Som ett villkor för serviceorganisationens kontinuerliga funktion anfördes vidare en positiv inställning hos den utomstående parten. Utifrån denna aspekt kunde serviceorganisationen ses som underordnad en princip. Ett uttryck för denna underordning var, vidare, att vi kunde urskilja en mängd mer eller mindre institutionaliserade former för hur personer (klienter, kunder, gäster) som upplever sig kränkta, lurade etc. kan lugnas.

4.3 SERVERINGSYRKET

I det följande söker jag för serveringsyrkets vidkommande dokumentera förekomsten av de motsatta tendenser som sagts utgöra relationerna vid såväl den s.k. historiskt första och manligt dominerade typen, som den historiskt andra och kvinnligt dominerade typen.

4.3.1 Den historiskt första typen

Först skall de motsatta tendenser beskrivas som sagts utmärka relationerna i denna yrkets första variant, dvs. då serveringsyrket var manligt dominerat.

4.3.1.1 Relationen serveringspersonal — gäst (den historiskt första typen)

Relationen beskrevs som präglad av en servilitet, vilket i detta sammanhang sades innebära att samhälleliga statusskillnader gavs uttryck genom den ömsesidiga interaktionen. Relationen sades bestå i motsatta tendenser i den meningen att de uttryck för statusskillnad som kunde urskiljas byggde på ömsesidighet. Det fanns en möjlighet för den underordnade yrkesutövaren att upphöra med att genom sitt servila beteende ge uttryck för dessa skillnader. Väsentligt är dock att även om så sker finnes givetvis de synnerligen reella statuskillnaderna kvar.

År 1918 utgavs en tidning för Sveriges Hotell- och Restaurangpersonal. I oktober hade tidningen en artikel av malmöavdelningens ordförande, Tage Åkerlund. Artikeln behandlar bl.a. kostnaderna för inköp och tvätt av kyparnas klädsel. Kyparen måste ha skor av boxkalv, ”ty han måste komma tyst”. Artikeln behandlade dessutom serviliteten, och dess inte sällan socialt förnedrande innebörd, dvs. de statusskillnader som därvid uttrycktes. Åkerlund skriver:

*”En kypare vad är det? En passopp, en vissling och han kommer.”*²⁷

Sigvard Nyström beskriver i sin historik de anställdas villkor och ger även en karakteristik av relationen till gästen.

*”De fick ju drickspengar för sitt jobb men det var gästerna som regerade. Ödmjukhet, kanske ofta servilitet, krävdes av dåtidens ganymeder. Frack eller smoking var arbetsplagg, dyra och illa omtyckta av de serverande.”*²⁸

Av betydelse är, att denna sociabilitet antogs lättföränderlig, särskilt om inställningen från någon av parternas sida blev målinriktad eller personlig.²⁹ Med denna utgångspunkt får nu dricksavlöningen en särskild betydelse. Interaktionen med gästen hade för servispersonalens del en synnerligen stor ekonomisk betydelse, utan att någon målinriktning ur denna aspekt fick komma till synes. ”Dricksen” var tidigare inte sällan den enda ersättning

²⁷ Nyström, Sigvard, op. cit., s. 155.

²⁸ Op. cit., s. 25. (Min kursivering.)

²⁹ Simmel beskriver hur ”sociability thresholds” kan passeras ”från två håll”, dels om en praktisk målsättning blir tydlig, dels om någon part blir alltför personlig. Resultatet beskrives som ”sociological naturalism”. Se *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 47.

som serveringspersonalen erhöll. Ibland fick personalen t.o.m. lov att betala för att få möjlighet att intjäna sin "dricks". I historiken Vi serverar I finner vi följande.

"När drickspenningssystemet utvecklats dithän att ingen annan lön utgår, eller till och med drivits så långt att innehavaren av vissa arbetsuppgifter i stället för lön får till restauranginnehavaren erlægga vissa belopp för att bli i tillfälle att kunna intjäna drickspengar, spelar det inte längre någon roll vad man tycker om systemet. Det finns bara, och måste tillämpas."³⁰

I Socialstyrelsens utredning från år 1938 framkom att dess ekonomiska betydelse fortfarande var avsevärd.³¹

Drickspenningssystemet kunde således ses som ett uttryck för den statuskillnad som den beskrivna serviliteten mer generellt sagts uttrycka. Av betydelse med hänsyn till "dricksen" är dels den objektiva uttrycksfullhet av statuskillnaden som denna betalningsform kan sägas innebära, dels det beroende av gästen som härmed skapades. Gästen var den bestämmande och kunde genom de rättigheter överordningen gav, överraska genom att betala särskilt mycket — eller litet. Detta utdelande av ros och ris var även publikt.³²

Angående drickspenningssystemets osäkerhet skrev ordföranden i det nystartade fackförbundets malmöavdelning år 1918.

³⁰ Lantz, Sture W., *Vi serverar 1*. Stockholm 1968, s. 273.

³¹ "Fortfarande har dock drickspenninginkomsten *stor ekonomisk betydelse*, och personalens önskningar om kortare arbetstid synes i åtskilliga fall modifieras med tanke på verkningarna härvidlag vid eventuell arbetstidsbegränsning. - - - Det var framförallt i Stockholm personalen tala om önskvärdheten att avskaffa drickspenningssystemet. En kaféanställd förklarade, att hon skulle vilja ha lön i stället för 'dricks', emedan det var som att mottaga en allmosa att få drickspengar. En annan kaféanställd ansåg, att drickspenningar kommo personalen att stå i tacksamhetsskuld till gästerna på ett obehagligt sätt." *Undersökningar rörande vissa arbetstidsförhållanden inom bagerinäringen samt hotell- och restaurangnäringen*. SOS. Socialstatistik. Stockholm 1938, s. 82—83.

³² Se exempel i Nyström, Sigvard, op. cit., s. 163—164.

Även Whyte behandlar denna problematik i sin restaurangstudie. "... the waitress can't help feeling a sense of *personal failure and public censure* when she is 'stiffed'."

Små belopp blev betydelsefulla och drickspengarnas storlek kom att bli "public censure" — en form av offentlig bedömning. Whyte, William Footh, "*When workers and customers meet*". Ur *Industry and society*, ed. Whyte, William Footh, New York 1946, s. 128—129. (Min kursivering.)

”Tänk att jag skulle kunna veta, att jag har så och så mycket i lön varje vecka att lyfta oberoende av gästernas godtycklighet, utan beroende av väderleken. Vilken härlig känsla.”³³

4.3.1.2 Relationen yrkesutövaren — överordnad (”principal”) (den historiskt första typen)

Serveringspersonalen beskrevs som personligt underordnad den överordnade parten inom organisationen, samtidigt kunde en tendens till jämbördighet urskiljas. I det följande skall dessa båda motsatta tendenser närmare preciseras.

Serveringspersonalens arbetstid var omfattande och upptog inte sällan två tredjedelar av dygnet. Förknippad med denna långa arbetstid var emellertid ofta även en avlöning genom kost och logi, en avlöningsform som betecknande nog kallats ”husrumsbandet” inom serveringsyrket. Denna många gånger tivelaktiga förmån var nämligen från personalens sida omöjlig att byta ut mot kontant ersättning.

Kost- och logiavlöningen antages skapa förutsättningar för en föga välavgränsad underordning för serveringspersonalens vidkommande.^{34 35} Vi finner även att avgränsningar av den underordnades arbetstid, arbetsuppgifter o.l. inte sällan saknades. I Socialstyrelsens utredning om arbetsförhållandena inom hotell- och restaurangnäringen (1938) påpekades att serveringspersonalens arbetsuppgifter inte sällan var kombinerade med hushållsarbete — bakning och liknande.

”Rikedomen på småföretag och den ofta mycket ojämn kundfrekvensen medför, att arbetet för en avsevärd del av de anställda kan bli skäligen ojämnt och obestämt. Vid mindre kaféer o.d. kan sålunda *de anställdas sysselsättning vara kombinerad med husligt arbete, bageriarbete eller expeditgöromål.*”³⁶

³³ Nyström, Sigvard, op. cit., s. 156—157.

³⁴ Simmel beskriver tendensen till *total* underordning och att den underordnade blir underordnad som *person* då någon får fungera som s.k. ”Mädchen-für-alles”. Se *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 265.

³⁵ Förutom det beroende som här anförts var, naturligtvis, även det konkreta innehållet i denna s.k. förmån av betydelse.

Fackförbunden gjorde på 1930-talet en utredning om bostadsförhållandena och på grundval av denna utredning producerades en broschyr. De förhållanden som framställdes i denna gav en skrämmande bild över förhållandena.

”Eländiga interiörer och ett otroligt snusk blev avslöjat . . . Det nya avtalet förutsatte att denna tivelaktiga förmån skulle vara ersatt med hyresbidrag senast den 1 oktober 1937, det var en social reform som därmed blev genomförd.” Nyström, Sigvard, op. cit., s. 86.

³⁶ *Undersökningar rörande vissa arbetsförhållanden inom bagerinäringen samt hotell- och restaurangnäringen*, op. cit., s. 75. (Min kursivering.)

Samtidigt framhölls en tendens till jämbördighet.

I sin egenskap av s.k. serviceorganisation kan restaurangen, kaféet etc. sägas vara underordnad en princip. En konsekvens av detta är att serviceorganisationens båda parter status utifrån sett framstår som tämligen likartad.

*"But the group as a whole stands under a dominating idea which gives each of its members an equal, or nearly equal, position in comparison with all outsiders."*³⁷

Utåt intar även inom organisationen synnerligen dominerande överordnade ett devot och servilt beteende.³⁸

4.3.1.2.1 Strukturella förutsättningar såväl som hinder för en social kontroll av yrkesutövaren föreligger

Parentetiskt kan sägas, att från arbetsgivarpartens sida kan relationen beskrivas utifrån en likartad motsättning. Strukturella förutsättningar för en social kontroll av yrkesutövaren liksom hinder för en dylik föreligger.

Husrumsbandet innebar, som namnet antyder betydande möjligheter till social kontroll av serveringspersonalen från principalernas sida. Ett uttryck för denna möjlighet ses bl.a. genom att arbetsgivarna relativt sent hade stora möjligheter att utestänga personalen från deras bostäder om de t.ex. besökt ett fackföreningsmöte.³⁹

Drickspenningsystemet gjorde serveringspersonalen i hög grad ekonomiskt beroende av en osäker och föränderlig relation, relationen till gästen. Men

³⁷ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 266—267.

³⁸ Op. cit., s. 267.

³⁹ En artikel från Hotell-Revy 1930, mars månad, ger ett sådant exempel. Nyström, Sigvard, op. cit., s. 166.

"Den 15 november 1925 hade vi anledning att i denna tidnings spalter ägna vår uppmärksamhet en liten smula åt direktör Berglund å Grand Hotell i Örebro och de medeltidsaktiga metoder han tillät sig mot den personal som tillhörde eller önskade ansluta sig till fackorganisationen. Då Berglund visste att personalen skulle besöka fackföreningens möte gavs befallning till dem, att de skulle vara inne i sina bostäder (hotelllets) senast kl. 12 på natten och att tillstånd att efter denna tid lämna bostäderna indrogs. Vid ett fackföreningsmöte den 3 november 1925 hade dylik order utgått och alla portar bevakades noga, att ingen skulle slippa ut ur Grand möteskvällen. Berglunds alla ansträngningar till trots bar det sig inte bättre än att fem själar från hotellet infunno sig på sammanträdet. När detta var slut blev nyfikenheten stor hur man skulle lyckas knäcka mötets första problem, att få de 'trotsande' flickorna på Grand insläppta. Det blev en sak som heller icke löstes, av anledning att hotellets sidoportar voro omsorgsfullt tillbommade och stora vägen spärrade nattportiären."

det ekonomiska beroendet av gästen begränsade samtidigt det ekonomiska beroendet av principalen. Man kan urskilja reformer som införts från principalernas sida (eller som denna part gjort försök att införa), som kunde ge upphov till ett större ekonomiskt beroende av den överordnade parten. Ett reformförsök, som syftade till kontroll av "dricksen" föreslogs av en restauratör i Stockholm, hr Trulsson. Han föreslog ett nytt lönesystem — "troncsystemet"⁴⁰ (vilket förlänade honom benämningen Trunks-son). Enligt detta skulle kyparna varje dag lägga ifrån sig alla de drickspengar de erhållit i en gemensam sparbössa, den s.k. trunken. Ur denna skulle sedan lönen till hovmästare, kypare och underkypare tagas — i fallande skala. Vidare skulle ur denna s.k. trunk även tagas s.k. glaspengar — dvs. betalning för sönderslaget glas, ofta även för eventuellt framtida sönderslaget glas.

Förutom avlöningssystemet⁴¹ kunde även yrkesgruppens rörlighet minska möjligheterna till social kontroll från den överordnade partens sida. Hotell- och restauranganställda var en synnerligen rörlig yrkesgrupp.

"Inom restaurangfacket har kunnat påvisas en starkare omflyttning än inom affärsvärlden, i det att, enligt åren 1914—1915 insamlade uppgifter, de i hemorten kvarstannande uppgingo till endast 31,6 % vad männen och 38,2 % vad kvinnorna angår."⁴²

Serveringspersonalens rörlighet var således ett känt förhållande och säges även ha vållat speciella problem under den fackliga organisationens uppbyggnad.

"Kyparna var ett ganska rörligt släkte, bohemer och flyttfåglar både av egen drift och av nödtvång."⁴³

4.3.1.3 Form av "cooling out" (den historiskt första typen)

Som en form av s.k. "cooling out" förbunden med denna yrkestyp antogs följande: Dissociation från överordnad gentemot underordnad part som (katalytiskt) ökar solidariteten mellan den överordnade och "the outsider".

I en tidning för Sveriges Hotell- och Restaurangpersonal, som utgavs 1918,

⁴⁰ För en beskrivning av "troncsystemet" se Lantz, Sture W., op. cit., s. 203.

⁴¹ Begränsningen av beroendet blev emellertid mindre genom ekonomiska villkor utfärdade från principalernas sida av typ "glaspengar" eller att servispersonalen t.ex. fick ersätta sin principal för att få lov att arbeta på restaurangen.

⁴² *Arbets- och löneförhållandena för affärsanställda i Sverige*. SOS. Socialstatistik. Stockholm 1925, s. 44.

⁴³ Lantz, Sture W., op. cit., s. 268.

framställer ordföranden i fackförbundets malmöavdelning sådana s.k. koalitionsupplösningar som vardagliga händelser.

”Hur många hundratals obehagligheter har vi ej att gå emot? Vi ha t.ex. en dag mycket gäster i matsalen. Nåväl, en av gästerna råkar tappa en kniv. Ni rusar fram för att taga upp den. Det dröjer ett par minuter innan ni kan komma in med en ny. Då ni kommer in med den mötes ni av det vänliga tilltalet: Hur fan länge skall jag vänta? Kalla hit hovmästaren.

Han kommer och mottager gästens klagomål; gör en beklagande gest och kommer sedan på sevitören.

Vad fan är det med er? Går ni och sover? Då passar ni inte här.

Detta är blott ett exempel på hundra som förekommer dagligen å såväl hotell som restauranter.”⁴⁴

Sture Lantz beskriver restaurangpersonalens position i detta avseende vid tiden kring sekelskiftet på följande sätt:

”En yrkeskår som vem som helst kunde spotta på, som skämtpressen tacksamt exponerade och *som aldrig hade en ärlig chans att kunna få rätt vare sig gentemot principalen eller en missnöjd gäst.*”⁴⁵

Belysande är, att denna problematik framgår av yrkeskårens tidiga fackliga krav. I ett kypareavtal — visserligen med begränsad giltighet — fastställdes sålunda:

”Principal eller hos honom anställda funktionärer, t.ex. hovmästare eller kassörskor, *få ej mot kyparna använda otidigheter eller förklenande uttryck.*”⁴⁶

I fackföreningshistoriken talar man om att kyparens mellanställning gjorde honom rättslös mot sin principal liksom mot allmänheten.

Denna mellanställning kunde endast förändras genom avancemang inom yrket, menar man.⁴⁷

En förutsättning för dessa s.k. demonstrativa koalitionsupplösningar finner vi just i personalens beroende, liksom i dess ringa möjligheter att t.ex. fackligt hävda sig i situationer av denna art.

Ett strategiskt etablerande av en antagonistisk relation har här kallats demonstrativ koalitionsupplösning. Av betydelse är emellertid, att för en sådan upplösning över huvud skall kunna ske fordras, naturligt nog, även en koalitionsstendens. I fackföreningshistoriken framhålles den speciella ge-

⁴⁴ Nyström, Sigvard, op. cit., s. 156. (Min kursivering.)

⁴⁵ Lantz, Sture W., op. cit., s. 17. (Min kursivering.)

⁴⁶ Op. cit., s. 120. Det citerade avtalet fastställdes 1907. (Min kursivering.)

⁴⁷ Op. cit., s. 34.

menenskap med principalerna som servispersonalen med tiden underströk (och som även beskrivits som ett allvarligt hinder för mer socialistiska fackliga strävanden), liksom även den statussträvan som utmärkte yrkesgruppen.⁴⁸

Även "dricksen" kan emellertid ses som en institutionaliserad form för s.k. "cooling out".

"Å en annan restaurang hade en servitris ett parti officerare som festat rundligt för den nätta summan av 240 kronor. När räkningen skulle betalas lämnade sällskapet 40 öre till servitrisen och därmed var hennes dagsinkomst räddad."⁴⁹

4.3.2 Serveringspersonalen (den historiskt andra typen)

Under den tid som här beskrivs har serveringsyrket från att ha varit ett manligt dominerat yrke förändrats till ett kvinnligt dominerat yrke. Kan vi finna några förändringar av de drag som ovan sagts karakterisera yrkets s.k. historiskt första, manligt dominerade, typ?

4.3.2.1 Relationen serveringspersonal — gäst (den historiskt andra typen)

Ovan har yrkesutövaren i sin relation till utomstående part beskrivits, dels som generellt underordnad, dels som tekniskt och avgränsat överordnad. Vi finner nu, att de samhälleliga statuskillnader som tidigare uttryckts genom servilitet, vördnad etc. kan sägas ha formulerats till en för varje serviceorganisation giltig princip. Den som här kallats serviceprincipen. Den innebär att yrkesutövaren (liksom den överordnade parten i organisationen) är underordnad den utomstående — här gästen — i generell mening, "aldrig får ta sig ton gentemot denne" — en princip som även kan uttryckas så att "gästen (kunden) har alltid rätt".

Den tidigare relationen till gästen präglades, som vi ovan såg, av en speciell form av takt och ton; servilitet och ödmjukhet.⁵⁰ Ovan framhölls, att en dylik relation på ett avgörande sätt förändras då direkta objektiva motiv blir tydliga. Denna tendens till förändring av relationen är likartad den Simmel tillskrivit s.k. sociabilitetsrelationer:

"One thus may speak of the individual's upper and lower 'sociability thresholds'. These thresholds are passed both when individuals interact from motives of objective content and purpose and when their entirely personal and

⁴⁸ Se Op. cit., t.ex. s. 32 eller s. 34.

⁴⁹ Nyström, Sigvard, op. cit., s. 163—164.

⁵⁰ Se op. cit., t.ex. s. 155.

subjective aspects make themselves felt. In both cases, sociability ceases to be the central and formative principle of their sociation and becomes, at best, a formalistic, superficially mediating connection.”⁵¹

Av betydelse i detta sammanhang är att det svenska restaurangväsendet länge präglats av utskänkningsregleringar. Serveringspersonalen fick som arbetsuppgift att kontrollera att restriktionerna efterlevdes. Denna omständighet antages här ha inneburit en avgörande förändring för relationen mellan gästen och servispersonalen. Ur en avgränsad och teknisk aspekt blir nu servispersonalen överordnad gästen. De hade som uppgift att utöva kontroll över gästens spritintag.

”Om de kvinnliga servitrisernas, eller ’uppasserskornas’, arbetsförhållanden omkring sekelskiftet skrevs en del i arbetarpressen, och sedan delvis nya ordningsföreskrifter hade utfärdats för bolagskrogarna, vilka nästan uteslutande frekventerades av arbetarklassen, blev servitriserna föremål för en alldeles speciell uppmärksamhet. Mot inmundigande av en smörgås à 10 öre kunde en törstig gäst jämväl få sig serverad en sup, men den begärliga nektarn var begränsad till ett visst antal centiliter och *det ankom på de stackars servitriserna att svara för att gällande restriktioner hölls i helgd.*”⁵²

I Lantz historik citeras en insändare från Social-Demokraten av den 10 januari 1900.

”Det är sorgligt att komma in på en bolagskrog och höra det missnöje där nu är rådande. ’Han har nyss fått en — han kommer in från matsalen, ge honom inget.’ ’Kom igen om tre timmar!’ osv.

I den stilen låter det från uppasserskorna, som på detta sätt få regera utan att kunden får säga smack. En och annan fattar humör och så skickas efter polis, och så är han fast.

Det är ett förmyndarskap som duger, detta! Den som vill se en dylik krog i sin prydno torde gå till Lilla Vattugatan och hörnet av Klara Vestra Kyrkogata. Den mera tänkande arbetaren drar sig från dessa ställen så länge det finns andra dit han kan gå . . .

Och ändå låta eljest tänkande människor den ene nykterhetsfantasten efter den andre stå och predika att de ’inskränkt’ dryckenskapen. Och ej ett svar få de härpå. Tidningarna instämmer och säger sitt Halleluja — t.o.m. den ’fria’ Aftonbladiska.

⁵¹ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 47. (Min kursivering.)

⁵² Lantz, Sture W., op. cit., s. 103. (Min kursivering.)

Här är naturligtvis inget tvång, fast man bestämmer antalet glas en person får smaka, och driver till litersupning som gör en stor del människor rent av till kräk.”⁵³.

De s.k. spritspionernas kontroll av serveringspersonalens kontrolluppgifter upphörde först på 1950-talet. Personalens ansvar för gästerna ur denna synpunkt har dock fortsatt även därefter. Under rubriken ”Skall jag taga vara på??” finner vi en artikel i Svensk Hotell-Revy 1961, varifrån citaten nedan hämtats.

”För en restaurangman med mångårig yrkesvana är det en självklar sak att *vaka över gästernas säkerhet, även ur nykterhetssynpunkt*, men för den yngre servicepersonalen kan denna ’*övervakning*’ ibland resa mycket stora problem.”⁵⁴

Senare, i det yrkeslexikon som utgivits av Arbetsmarknadsstyrelsen 1964, beskrivs kraven i serveringsyrket på följande sätt:

”Yrkena är av utpräglad servicekaraktär och det personliga uppträdandet är av stor betydelse. Ett artigt och förekommande sätt *och — när så krävs — en viss fasthet i uppträdandet* är därför väsentligt liksom ett gott personminne.”⁵⁵

Tidigare styrde gästen interaktionen. Vi ser hur drag av servilitet och ödmjukhet (”en passopp, en vissling...”) förändras, då serveringspersonalen tillskrives en speciell form av kontrollerande arbetsuppgifter.

4.3.2.1.1 Motsatta tendenser i relationen mellan gästen och serveringspersonalen. (Sambandet mellan kontroll från underordnad och indiskretion)

Vissa arbetsuppgifter, bl.a. kontrolluppgifterna, antages ha inneburit en överordning, samtidigt som dessa arbetsuppgifter fortfarande utföres från en i mer generell mening underordnad position (yrkesutövaren tillåtes inte ”ta sig ton” gentemot gästen).

Servispersonalen kan ur denna aspekt beskrivas som samtidigt under- och överordnad gästen. Whyte såg i sin restaurangstudie förmågan att ”styra från en underordnad position” som väsentlig för anpassningen i yrket.

⁵³ Op. cit., s. 104. (Mina kursiveringar.)

⁵⁴ ”*Jag vill ha sagt: Skall jag taga vara på??*” Svensk Hotell-Revy, nov. 1961, s. 12. (Min kursivering.)

⁵⁵ *Svenskt Yrkeslexikon 1965. Del. 2.* Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen. Hälsingborg 1965, s. 228.

"They must appear to subordinate themselves and at the same time learn to manipulate people and situations to their own advantage."⁵⁶

Ett målinriktat och praktiskt orienterat beteende kunde dock antagas innebära att relationen förändras. Men detta kunde även ske genom att personliga och subjektiva aspekter framhävdes.⁵⁷ Dessa arbetsuppgifter som innebär att kontroll utövas från en i övrigt underordnad position förlämnar den beskrivna relationen ett drag av motsättning. Sannolikt blir indiskretionen förestälilig från denna utgångspunkt. Kontroll kräver distans. Indiskretionen innebär socialt närmande. Initiativ till ett sådant närmande tages oftast av en överordnad.⁵⁸ Samtidigt antages att relationen på ett avgörande sätt förändras genom personliga anspelningar av denna art. Indiskretionen kan sannolikt ses som en teknik att i någon mån "urholka" yrkesutövarens här sakligt överordnade situation.

Relationens motsättning, i denna mening, innebär att förmågan att bemöta indiskretion framstår som en speciell yrkeskunskap.

"Lite ovan var det naturligtvis i början. Ölkaféets kunder förde ju sitt eget språk, som ibland kunde göra 'en annan' både blyg och förvånad, men det dröjde inte så många dagar förrän man hade klart för sig att det inte dög att tolka allt efter bokstaven, och många gånger visade det sig att bakom den bullersamma eller fräna tonen kunde dölja sig ett vekt och gott hjärta, som antagligen skulle ha bringat dess innehavare till de hjärtnupnaste utgjutelser om han inte bullrat eller fräst för att hålla skenet uppe inför kamratgänget.

*Den servitris, som inte lärt sig att förstå gästerna och reducera de mustiga orden till den valör som hör sammanhanget till, ja den flickan är det synd om. Hon har valt fel bana i livet."*⁵⁹

Ett skönlitterärt exempel ges i Ivar Lo-Johanssons roman "Kungsgatan".

"Hade kaféet, som även var matservering för ölets skull, löbskt skinka på den nedfläckade matsedeln, så slog det aldrig fel att minst tjugo beställde 'löpsk

⁵⁶ Whyte, William, Foothe, op. cit., s. 143.

⁵⁷ Simmel menar, att en realations s.k. "sociability, thresholds" passeras, dels när en handling blir målinriktad (t.ex. servitriserna skulle kontrollera spritförtäringen), dels när ett beteende blir personligt, t.ex. vid indiskretion. Diskretion är en förutsättning för ren "sociability". I båda fallen, skriver Simmel "... its violation causes the sociological art form of sociability to degenerate into a sociological naturalism." *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 47.

⁵⁸ Se t.ex. Brown, Roger, *Social Psychology*. New York 1967, s. 96.

⁵⁹ Ekendahl, Sigrid, "Några små anteckningar" i Sveriges Servitriser under redaktion av Abelli, Bror och Zamore, Karl Otto. Stockholm 1942, s. 23—24. (Min kursivering.)

skinka' en sådan dag. Då nöp de henne kärvänligt, medan hon ställde fram maten, och sade:

— Är det här som löpska skinkan sitter?

Marta skrattade och var hela tiden gott med.

— Tycker inte fröken som jag, att knackvurst är bättre?

Marta dolde att hon hört samma skämt nyss förut.

— Det tar man en annan gång, svarade hon överraskande djärvt även för de djärva.

— Gör man?"⁶⁰

En senare beskrivning av denna motsättning ges i ett arbetsmiljöreportage i Trafikrestaurangers personaltidning Trumpeten, som beskriver tågserveritrisernas relation till gästerna.

"Aldrig har jag sett så få, så späda unga kvinnor så lugnt och så sansat *ignorera skällsord och tillmälen* som var bra mycket värre än det. Med *suverän smidighet fick de ordning* på det överstagade klientelet, fick bort den som redlöst somnade med armarna på bordet. Det var egentligen bara två besvärliga — men det kunde blivit fler om inte flickorna varit så diplomatiska. Annika 17 år, och Eva 19 år."⁶¹

4.3.2.2 Relationen serveringspersonalen — överordnad part (den historiskt andra typen)

Ovan beskrevs denna relation utifrån sina förutsättningar för personlig underordning för yrkesutövarens vidkommande, liksom utifrån sina förutsättningar för jämbördighet. Vidare behandlades de förutsättningar för social kontroll från den överordnades sida som bl.a. det s.k. husrumsbandet erbjöd, liksom omständigheter som innebar hinder för en dylik kontroll.

Genom aktioner från fackförbundet upphävdes "husrumsbandet" 1937. Härefter kunde hotell- och restauranganställda kräva pekuniär ersättning i stället för påtvingad kost och logi.⁶² En servitris som intervjuas i Arbetets Kvinnor talar explicit om den skillnad som husrumsbandets upphävande inneburit för servitrisernas relation till arbetsgivarna.

⁶⁰ Lo-Johansson, Ivar, *Kungsgatan*. Stockholm 1966, s. 115.

⁶¹ Hessel, Gunnell, "*En skakande upplevelse*". Trumpeten 3, 1966, s. 8—9. (Min kursivering.)

⁶² Det s.k. husrumsbandets avskaffande (1 oktober 1937) tycks snabbt ha fått en reell betydelse. I en utredning från 1938 om hotell- och restaurangpersonalens bostadsförhållanden skriver man följande:

"Utvecklingen på detta område har gått ganska snabbt, ty enligt socialstyrelsens undersökning för 1929/30 hade över två femtedelar av de anställda bostad hos företagaren.

I vilken utsträckning bostad in natura ingår i anställningsvillkoren även efter den

"Jovist har vårt klassmedvetande stigit. Orsakerna äro flera. *Mycket har spelat in, framför allt har vårt människovärde stigit genom att vi kommit undan från husrumsbandet.* Vi tillerkändes naturaförmåner med logi och i det släpptes vi in flera än nödvändigt var. Nu hyr vi själv vår bostad efter råd och lägenhet. *Det stärker oss, både fysiskt och psykiskt.*"⁶³

Genom bl.a. arbetsorganisatoriska förändringar och förändringar av serviceenheternas storlek har den personliga relationen kommit att anonymiseras. För yrkesutövarnas vidkommande kan vi, sannolikt, tala om att vissa arbetsuppgifter förenklats och blivit med okvalificerade. Samtidigt är det emellertid betydelsefullt att även uppmärksamma det större oberoendet i arbetets utövning, jämfört med den tidigare typen där en direkt och personlig övervakning hörde till vanligheten. I denna mening kan vi således för den senare varianten tala om en viss autonomi. Samtidigt finner vi, att servispersonal, barbiträden etc. kommit att i dessa större serviceenheter utgöra kvantitativt omfattande, förhållandevis homogena och underordnade strata.⁶⁴ Med denna bakgrund har deras position inom organisationen beskrivits som lågstatusautonom.

Denna yrkesutövarns underordning skall vi emellertid närmare precisera.

Ur en aspekt kan servispersonalens underordning beskrivas som stratifierad. Hela serviceorganisationen kunde nämligen sägas vara underordnad en princip, den s.k. serviceprincipen och de här beskrivna yrkesutövarna tillhör, vidare, som vi såg en underordnad kategori inom serviceorganisationen.

Innehållet i den överordnade principen innebär att en positiv inställning hos den utomstående parten gentemot serviceorganisationen är av vikt. Betydelsefullt är emellertid nu, att genom en anonymisering av två av trekantens relationer den *enda* direkta och personliga relationen mellan serviceorganisationen och den utomstående går genom representanter för den beskrivna yrkeskategorin.

När underordningens utseende närmare preciseras finner vi således att med denna s.k. lågstatusautonomi är ett praktiskt, icke formellt, ansvar förknippat för yrkesutövarnas del. Yrkesutövarnas ansvarsområde är således i

1 oktober 1937 har uppgivits beträffande omkring 200 företag. Av de 1.090 anställda vid nämnda företag, vilka enligt arbetsgivarna hade fri bostad före den 1 oktober, skulle *endast hälften eller 535 erhålla bostad hos arbetsgivaren efter nämnda tidpunkt.*" *Undersökningar rörande vissa arbetstidsförhållanden inom bagerinäringen samt hotell- och restaurangnäringen*, op. cit., s. 84. (Min kursivering.)

⁶³ "Vad veta vi om dem som betjäna oss?" Arbetets Kvinnor, 4, 1940, s. 10. (Min kursivering.)

⁶⁴ Se t.ex. Dahrendorf, Ralf, op. cit., s. 112.

allmänhet vida mer omfattande än det område över vilket de kan antagas ha något inflytande.

Servitrisen — numera inte sällan barbiträdet — är den person som allmänheten kommer i kontakt med. Detta sker "face-to-face", till skillnad från den icke befintliga eller ytterligt anonyma interaktion, som utmärker de båda övriga av trekantens relationer.

I de större barserverings-, varuhus-, storköps-kedjor som efter hand har kommit till, är relationen mellan gästen (kunden) och den inom serviceorganisationen, som i sista hand får ses som formellt ansvarig för utbytet innehåll, anonym. Den formellt ansvarige är — till skillnad från tidigare — inte längre lättillgänglig. Det är även svårt att veta vem man skall vända sig till i en viss fråga. Samtidigt torde någon *realiter* få agera ansvarig i varje konkret fall. En konsulent för servispersonal framställer de formellt ansvariga som "ointressanta" som praktisk ansvarsinstans. I Trafikrestaurangers personaltidning ges råd om hur kritik skall bemötas.

"När Du lyckats få reda på det verkliga skälet till kundens invändningar, så har Du stora möjligheter att reparera skadan. *Skyl inte på någon annan inom Ditt företag — det är inte intressant för kunden.*"⁶⁵

Klagande kunde i yrkets första historiska variant ta kontakt med en principal. Nu är situationen annorlunda. I det nedanstående, som torde kunna ses som ett mönsterbeteende i en ansvarssituation (intervjun utnyttjas i en instruktionsartikel) finner vi hur servispersonalen i sista hand för gästen framställer möjligheten att skriva till formellt ansvarig instans "och få de upplysningar han önskar", och tar i övrigt på sig det praktiska ansvaret för skilda företeelser.⁶⁶

"Vad gör Du om gästen klagat på maten?

— Erbjuder en ny varmrätt.

— Vad gör Du om gästen klagat på kaffet?

— Lagar nytt. Om gästen fortfarande inte är nöjd slipper han betala kaffet.

— Vad gör Du om gästen klagat på servicen?

— Försöker, så gott jag kan, att anpassa servicen efter gästens önskemål.

⁶⁵ "Gästen klagat — vad gör du?" Trumpeten, 1, 1971, s. 11. (Min kursivering.)

⁶⁶ Serveringspersonal torde i större utsträckning än affärsbiträdet få agera ansvarig — och i högre grad framstå som sådan — genom den omständigheten att restaurangen samtidigt är produktions- och serviceinrättning. Förbindelsen mellan den som serverar och den som producerar maten är här mer påtaglig, något som gör serveringspersonalens position mer strategiskt utsatt än affärsbiträdet i en analog situation.

För en diskussion av restaurangen som samtidig produktions- och serviceinrättning, se Whyte, William Foothe, op. cit., s. 123.

- Vad gör Du om gästen klagar på priserna?
- Försöker förklara TR:s prispolitik så gott jag kan, och förklarar för gästen att tågsvensken har mycket större omkostnader än en vanlig restaurang. Jag upplyser honom också om att han kan skriva till TR och få de upplysningar han önskar.
- Vad gör Du om gästen klagar på företaget?
- Om jag kan svara på något så gör jag det, *annars hänvisar jag gästen att skriva till TR och få de upplysningar han önskar.*⁶⁷

Väsentligt för att karakterisera den utväg som i sista hand rekommenderades är att den visar gästens anonyma relation till överordnad instans inom serviceorganisationen, men även samtidigt antyder servicepersonalens egen anonyma relation till denna part.

Med den s.k. lögstatusautonomin synes således ett praktiskt ansvar i relation till den utomstående parten kunna förbindas.

Om en gäst blir negativt inställd till servispersonalen framstår denna kategori som förhållandevis oberoende — fristående — i relation till serviceorganisationen. "Ni kan skriva till . . ." Servispersonalen har själv ingen kontakt. Samtidigt medför yrkesutövarnas underordnade position att en negativ relation etableras till en kategori som framstår som mindre central för serviceorganisationen som helhet. Härmed är vi emellertid inne på en ny aspekt, nämligen de institutionaliserade former för s.k. "cooling out" som vi kan urskilja.

4.3.2.3 Form av "cooling out" (den historiskt andra typen)

Det är sannolikt att särskilt kontrolluppgifter av det slag som här relaterats — bl.a. av gästens spritintag o.l. — torde ge upphov till frekventa situationer av besvikelser o.l. hos "the outsider". Situationen beskrives sålunda i den fackliga historiken:

*"Klända mellan å ena sidan utskänkningsföreståndarna, som lät servitriserna motta gästernas ilska över restriktionerna, å andra sidan den törstande skara som frekventerade krogarna, måste servitrisernas tillvaro i många avseenden ha varit hopplöst dystert, och den lystes ingalunda upp av de förhållanden i övrigt under vilka arbetet måste utföras."*⁶⁸

Den upprymde gästen, som vill ha mer och som då bemötes av ett "det skall inte vara mer här" kan nästan sägas utgöra ett idealexempel på mellanpersonlig "cooling out". Samtidigt är, som Goffman även under-

⁶⁷ "Gästen klagar — vad gör du?", op. cit, s. 11. (Min kursivering.)

⁶⁸ Lantz, Sture W., op. cit., s. 104. (Min kursivering.)

stryker, serviceorganisationer inga tillfälliga inrättningar. För en serviceorganisation är det därför en nödvändighet att missbelättna gäster, kunder etc. lugnas.

"The con man who wants the mark to go home quietly and absorb a loss, the restaurant hostess who wants a customer to eat quietly and go away without causing trouble, and, if this is not possible, quietly to take his patronage elsewhere — these are the persons and these are the relationships which set the tone of some of our social life. Underlying this tone there is the assumption that persons are institutionally related to each other in such a way that if a mark allows himself to be cooled out, then the cooler need have no further concern with him; *but if the mark refuses to be cooled out, he can put institutional machinery into action against the cooler.*"⁶⁹

En diskret "cooling out" blir naturligtvis än viktigare då serviceorganisationen utgöres av ett nöjesetablissemang. Ett misslyckande kan antagastona ned den lättsamma stämning som bör råda.

Att förmågan till diskret — och helst även trivsamt — "cooling out" är central, men samtidigt i det närmaste omöjlig, belyses av det uttalande av en restauratör som återges i följande citat.

"Att Hotell-Revy ständigt återkom till denna märkliga yrkesgrupp — sprit-spionerna — som åtagit sig att få utskänkingsbestämmelserna efterlevda, är inte förvånansvärt. Arbetsgivarna var också med om att betala kostnaderna

⁶⁹ Goffman, Erving, op. cit., s. 462. (Min kursivering.)

Den av Goffman här framställda problematiken — att "the cooler's" relation till "the mark" upphör sedan denne diskret har fjärmats, men att samtidigt, om "the cooling out" inte lyckas, "the mark" kan vålla avsevärda problem inom serviceorganisationen — behandlas i Hotell-Revy:

"Det är många gånger enklare att låta en gäst dricka sitt lystmäte och sedan försöka få honom eller henne avlägsnad så diskret som möjligt, än att säga stopp när sunda förnuftet talar för att man borde göra det. Ty vad som händer gästen när han lämnat restauranglokalen behöver inte betjäningen bry sig om . . .

En gäst, som företer sådana tecken på berusning, att man kan befara att vidare alkoholförtäring innebär risk att vederbörande förlorar kontrollen över sina handlingar, bör under inga omständigheter serveras mer sprit.

Känner man kunden till namn och utseende, brukar svårigheterna att resonera honom till förnuft inte vara större än att det kan ske utan svårare konflikter. Värre är det med 'mannen från gatan' om vars reaktioner efter spritförtäring man ingenting vet.

Den urgamla frågan: 'Skall jag taga vara på min broder?' har alltså aktualitet. Och alla som arbetar inom serviceyrken måste på denna fråga svara ett oreserverat 'ja'."

"Jag vill ha sagt: Skall jag taga vara på?" Svensk Hotell-Revy, nov. 1961, s. 12.

för denna form av kontroll. Det kan erinras om vad en känd restauratör på en av Stockholms s.k. guldkrogar inpräntade i serveringspersonalen vid säsongstarten — *'de kypare som arbetar hos mig skall absolut följa utskänkningsföreskrifterna, men den kypare som inte kan se till så att mina gäster trivs han passar inte här.'*"⁷⁰

Ovan har "cooling out"-situationernas frekventa förekomst antagits. I det följande skall några av dess institutionaliserade former belysas. Först skall behandlas vad som närmast kan beskrivas som en förebyggande "cooling out"-taktik. Ovan nämndes, att man som explicit yrkeskrav för serviserpersonal i Svenskt Yrkeslexikon fastställde följande:

"Ett artigt förekommande sätt och — när så behövs — *en viss fasthet i uppträdandet* är därför väsentligt liksom gott personminne."⁷¹

Denna artiga fasthet i uppträdandet beskrev Whyte i sin restaurangstudie som "get the jump on the customer".⁷²

"The first question to ask when we look at the customer relationship is, '*Does the waitress get the jump on the customer, or does the customer get the jump on the waitress?*' The skilled waitress realizes the *crucial nature of this question*. One of them gave these instructions to a new girl:

Get a clean cover on the table, give them their water, take the order, and then leave them if necessary. *Once they have a feeling that you have taken charge, they will be all right.*

The skilled waitress tackles the customers with confidence and without hesitation. For example, she may find that a new customer, has seated himself before she could clear off the dirty dishes and change the cloth. He is now leaning on the table, studying the menu. She greets him, says, 'May I change the cover, please?' and, without waiting for an answer, takes his menu away from him so that he moves back from the table, and she goes about her work. *The relationship is handled politely but firmly, and there is never any question as to who is in charge.* Most customers react favorably to this approach. While we have not interviewed them on the subject, it appears that it gives them a feeling of security when the waitress moves right in and shows that she knows how to handle her work."⁷²

Att ha "the jump on the customer" innebär att servitrisen styr relationen. Denna — visserligen begränsade — överordning antages redan i sig innebära ett slags preventiv "cooling out".

En form för tillämpad "cooling out" utgöres bl.a. av att "the cooler" avlyssnar ett utbrott. Den som upplever sig kränkt eller besviken kan, enligt

⁷⁰ Nyström, Sigvard, op. cit., s. 181. (Min kursivering.)

⁷¹ Svenskt Yrkeslexikon 1965. Del 2., op. cit., s. 228. (Min kursivering.)

⁷² Whyte, William Foothe, op. cit., s. 132—134. (Min kursivering.)

Goffman, lugnas genom att någon helt enkelt avlyssnar hans emotionella utbrott.

"It has been suggested that a mark may be cooled out by allowing him *under suitable guidance, to give full vent to his initial shock*. Thus, the manager of a commercial organization may listen with patience and understanding to the complaints of a customer, knowing *that the full expression of a complaint is likely to weaken it*. This possibility lies behind the role of a whole series of buffers in our society — janitors, restaurant hostesses, grievance committees, floorwalkers, and so on — who listen in silence, with apparent sympathy, until the mark has simmered down."⁷³

I Trafikrestaurangers personaltidning Trumpeten skriver man om gästernas behov att få utlopp för sina känslor. Servitrisen uppmanas att ha förståelse för dessa gästers behov.

"Vi påverkas alla, alltid, i vårt beteende av en mängd olika saker. Här några exempel. Vi är trötta, vi kanske har sovit dåligt eller kommit i fysiskt olag på annat sätt. Detta kan göra oss mycket lättretliga.

Vi kan vara i konflikt med någon oss närstående individ, vi kan känna press från någon annan individ. Detta oroar oss och smittar av sig på vårt beteende.

Vi kan ha haft mycket att göra på våra arbeten, haft mycket att tänka på. Detta kan göra oss okoncentrerade och irriterade.

Vi tycker om och har motvilja mot olika saker. Våra förutfattade meningar kan leda till bl.a. att vi känner motstånd mot den säljare vi möter eller säljarens företag.

Ja, det finns tusentals exempel på sådant som påverkar vårt beteende. Vi måste som representanter för vårt serviceföretag inse att *våra kunder också är människor med känslor, värderingar och i behov av utlopp för dessa*. Det finns alltså ofta rent personliga orsaker bakom kritik och invändningar."⁷⁴

4.3.3 Sammanfattning

(Se gemensam sammanfattning rörande 4.3 Serveringsyrket och 4.4 Affärsbiträdesyrket i slutet av det senare avsnittet.)

⁷³ Goffman, Erving, op. cit., s. 458. (Min kursivering.)

⁷⁴ "Gästen klagar — vad gör du?", op. cit., s. 10. (Min kursivering.)

4.4 AFFÄRSBITRÄDET

Genom beskrivningen av detta yrke skall en speciell problematik belysas. Inom serveringsyrket kunde explicita kontrollerande uppgifter urskiljas i samband med serveringen och särskilt i samband med spritrestriktionerna.

Dessa kontrollerade arbetsuppgifter antogs förläna yrkesutövaren en — visserligen begränsad — överordning i relation till den utomstående parten. Målsättningen i det följande är bl.a. att se om denna yrkesutövarens överordning i relation till den utomstående parten är generellt förekommande bland yrkesutövare av denna s.k. historiskt andra och kvinnligt dominerade variant och om förutsättningar för denna finns i vissa generellt förekommande arbetsorganisatoriska förändringar. För affärsbitrådets vidarekommande antages denna förändring bl.a. bestå i införandet av det s.k. självbetjäningssystemet.

4.4.1 Den historiskt första typen

Som ovan skett för serveringsyrket skall de motsatta tendenser som antages ha utgjort yrkets s.k. trekantsrelationer under den tid då yrket var manligt dominerat först behandlas.

4.4.1.1 Relationen affärsbiträde — kund (den historiskt första typen)

I den historiska sammanställningen 'Handelsminnen' ges följande karakteristik:

"Eftersom de handelsanställda hör till vårt samhälles tidigaste servicepersonal kom deras arbete att uppfattas på ett speciellt sätt av det stora flertalet arbetare, vilka utförde grovt kroppsarbete. *Det förekommande och artiga sätt*, som vi nu förväntar oss på alla områden, *lanserades först inom handeln*. Detta i förening med de handelsanställdas skenbart lätta arbete att väga upp varor i smärre partier gav under 1800-talets slut yrkesmannen beteckning bodknodd. Kravet på vårdad klädsel medförde öknamn som bodlejon analogt med modelejon."⁷⁵

En instruktionsbok i försäljningskonst, som författats av G. A. Jaederholm, bl.a. på uppdrag av Kungl. Skolöverstyrelsen, återger mycket tydligt dessa krav inom yrket. Jaederholm skriver:

"Folk vill i grund och botten köpa tvenne ting, icke bara varor, utan också *tjänster*, och det senare är icke mindre viktigt än det förra, utan snarare tvärtom."⁷⁶

⁷⁵ *Handelsminnen*. Svenskt liv och arbete nr 26, red. av Rehnberg, Mats. Stockholm 1961, s. 232—233.

⁷⁶ Jaederholm, G. A., *Undervisning i försäljningskonst som led i en elementär handelsundervisning*. Stockholm 1926, s. 184.

Ovan antogs denna servilitet uttrycka synnerligen reella samhällseliga statusskillnader. Yrkesutövaren sågs således som reellt underordnad den utomstående parten, samtidigt som uttryck för denna underordning var i hög grad beroende av yrkesutövaren.

En relation av detta slag förändras om t.ex. någon av parterna blev alltför personlig. Jaederholm skriver:

*"Hållning. Försäljaren bör helst hälsa med en tyst bugning. Varje hälsning i ord kan av ömtåliga kunder uppfattas som för litet affärsmässig, dvs. alltför personlig."*⁷⁷

Konversationen skulle röra varorna. Samtidigt var det, emellertid, mindre önskvärt att någon tydlig och målinriktad önskan att sälja kom till synes.

*"Säljarens ansiktsuttryck bör visa lugn, intresserad väntan, samt en helst icke uttalad fråga, på vad sätt han kan vara till tjänst, om genast, eller först senare. Icke varje kund, som vid gången genom en affär stannar vid en vara önskar köpa densamma eller önskar att genast bli betjänad."*⁷⁸

4.4.1.2 Relationen affärsbiträde — överordnad (den historiskt första typen)

Denna relation sades ovan bl.a. bestå i en personlig underordning för affärsbiträdets vidkommande. Samtidigt kan dock tendenser till jämbördighet förmärkas.

Liksom serveringspersonalen synes även affärsbiträdet ofta haft föga avgränsade arbetsuppgifter. Man kan även här säga, att affärsbiträdet inte sällan fick fungera som en Mädchen-für-alles.

I Socialstyrelsens utredning från 1925 står följande att läsa:

*"För vissa av de butiksanställda, särskilt småaffärernas kvinnliga personal, torde arbetets natur till viss del förete bestämda likheter med och stundom även vara förenat med huslig tjänst, så att någon bestämd fördelning mellan den arbetstid som åtgår för affärens skötsel, och den som upptages av husligt arbete icke torde vara möjlig att företaga."*⁷⁹

Även i en senare utredning (1933) av Socialstyrelsen observeras att affärsbiträdenas arbetsuppgifter är föga avgränsade.

⁷⁷ Op. cit., s. 288.

⁷⁸ Op. cit., s. 288.

⁷⁹ Arbets- och löneförhållandena för affärsanställda i Sverige, op. cit., s. 70. (Min kursivering.)

*"De kvinnliga affärsbiträdena fingo dessutom ej sällan utföra personliga tjänster åt sina arbetsgivare, då kundexpediering ej upptog tiden, t.ex. sy och brodera, stoppa strumpor, utföra vissa husliga sysslor o.d. Inom vissa smärre affärer förekom detta sistnämnda ibland i sådan utsträckning att butiksbiträdet kunde anses tillika tjänstgöra som hembiträde hos arbetsgivaren."*⁸⁰

Som Georg Simmel anmärkte, tenderar individen som person att underordnas då arbetsuppgifter och arbetstider inte avgränsas, då därvid inga objektiva avgränsningar finns.⁸¹

Diffusa arbetsuppgifter och föga avgränsade arbetstider utgjorde troligen förutsättningar för en icke avgränsad och personlig underordning för affärsbiträdets vidkommande. Vi kan dock samtidigt tala om en fysisk och arbetsorganisatorisk närhet — både principal och affärsbiträde var i allmänhet verksamma som försäljare. Lärlingssystemet förbindes med en informell form av kunskapsöverföring. En mer informell art av gemensam kunskap mellan två parter kan närmast beskrivas som en koalitionstendens, en tendens till jämbördighet.

*"Det florerande prutssystemet medförde, att affärsmännen vanligen antecknade priserna på varan genom ett kodsysteem som endast innehavaren och hans biträden förstod. Inom antikhandeln förekommer detta systeem delvis alltjämt. Till en början angav koden inköspriset. Till detta skulle man lägga lämplig procentsats. Sedan gällde det vid försäljningen att inte låta prutningen nå alltför nära inköspriset."*⁸²

Bristfälliga lagringsutrymmen och ett föga varierat sortiment kunde utgöra en god jordmån för en mer informell yrkeskunskap. Överföringen av denna yrkeskunskap möjliggjordes vidare av att den dominerande företagstypen var småaffärer med ett fåtal anställda och av att den utbildning som gavs hade formen av lärlingskap. Jaederholm anför i sin, naturligt nog, ganska kritiska behandling av lärlingsutbildningen inom handeln, att överföringen av kunskaper här inte skedde tydligt och explicit, utan, skriver han, *"snarast i trots av dem, som skulle undervisa"*.⁸³ Detta gällde nu, enligt Jaederholm, mer äldre biträden som av konkurrensskäl var föga intresserade att lämna ut sin förvärvade information. Antagligt är dock, att en viss del av denna kunskap verkligen torde ha varit mindre lämpad för explicit överföring. Som Jaederholm skriver angående lärlingssystemet inom handeln.

⁸⁰ *Arbetstidsförhållandena inom detaljhandeln*. SOS, Socialstatistik. Stockholm 1933, s. 82. (Min kursivering.)

⁸¹ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 265.

⁸² *Handelsminnen*, op. cit., s. 234.

⁸³ Jaederholm, G. A., op. cit., s. 74—75.

”Handeln har till uppgift att sälja varor för vinst; uppfostran att utveckla mänskliga färdigheter.”⁸⁴

Ett exempel ges i Elin Wägners novell ”Fikonen”. I novellen har biträdet i en livsmedelsaffär tagit sig före att ånga upp årgamla fikon, en uppfriskningsmetod, som hon genom fullt begripliga antydningar lärt av sin arbetsgivare.

”Hon visste bättre än någon annan, att Graffmans specerihandlarsköld hade sina fläckar. Det var han, som lärt henne att blanda goda och dåliga varor, lägga det fina överst och det skadade i botten, manipulera lite och skickligt. *Aldrig instruerat med direkta ord, men tydligt nog för att hon skulle fullt förstå honom.* Han var alltså medansvarig i fikonhistorien och visste det också själv. Skulle hon säga det? Tillgivenhet hyste hon inte för sin principal, i all synnerhet icke i detta ögonblick, då han så skamligt svek henne. Likväl bar det henne emot att förklara sammanhanget. Det skulle vara att *förråda yrkeshemligheter*, och därtill var hennes solidaritetskänsla för stark.”⁸⁵

En formell utbildning av affärsanställda var mindre vanlig. Den väsentligaste formen för inlärnin g skedde genom ett lärlingsskap.⁸⁶

Även själva arbetet och arbetsuppgifterna kunde ge upphov till en viss jämbördighet. Jaederholm påpekar bl.a., att principaler kunde konsultera sina biträden för prissättningen av varorna.

”Vid denna prissättning förtjänar det att observeras, att många av de skickligaste detaljhandlarna konstant tillkallade sina försäljare såsom biträdande vid prissättningen.”⁸⁷

4.4.1.2.1 Signifikant information för relationens motsatta tendenser.

Livsmedelsbranschen

Vi kan antaga, att det inom livsmedelsbranschen for dras större informell yrkeskunskap än i andra branscher. Här säljes färskvaror och affärsbiträdet utsättes för ständiga frågor angående varornas färskhet. Varorna måste säljas innan de förfares. Ett behov av informell kunskap och en informell kunskapsöverföring är således antagligt. Härigenom kan vi tala om en betydande koalitionstendens, en tendens till jämbördighet.

Relationens motsatta drag — å ena sidan koalitionstendensen genom den

⁸⁴ Op. cit., s. 74.

⁸⁵ Wägn er, Elin, *Fikonen*, i Spinnerskan. Stockholm 1948, s. 123—124. (Mina kursiveringar.)

⁸⁶ Jaederholm, G. A., op. cit., s. 73.

⁸⁷ Op. cit., s. 154.

informella gemensamma kunskapen, å den andra bitrådets underordnade position i firman — bör därmed ha framträtt speciellt påtagligt inom livsmedelsbranschen.

Vi kan således tala om en tendens till större social närhet mellan över- och underordnad i denna bransch — och med kännedom om bitrådets reella underordning blir här ett mer markerat socialt avståndstagande än i andra branscher antagligt.

Anmärkningsvärt blir därvid, att man i Socialstyrelsens utredning tycker sig observera en särskilt stark motsättning mellan principaler och anställda just inom livsmedelsbranschen.

”Det förefaller f.ö. råda en viss, mer eller mindre tydligt framträdande skillnad i åtskilliga avseenden mellan å ena sidan de i livsmedelsbranschen sysselsatta och å den andra de i manufaktur-, konfektions-, järn-, färg-, bok- o.d. affärer anställda biträdena. Inom de sistnämnda affärgrenarna torde de anställda ofta få anses mera intaga en förtroendeställning och av arbetsgivaren i högre grad behandlas som jämställda än vad fallet är särskilt inom livsmedelsbranschen, varest även arbetsvillkoren kunna ställa sig sämre på grund av åtskilliga omständigheter, särskilt den låga temperaturen i arbetslokalerna. De av socialstyrelsen utsända ombuden tyckte sig också ha funnit, att mellan affärsinnehavarna och deras anställda inom livsmedelshandeln ofta rådde ett mera utpräglat motsatsförhållande än inom andra affärgrenar.”^{88 89}

4.4.1.2.2 Förutsättningar för social kontroll över yrkesutövaren, liksom för hinder av en dylik kontroll

Från principalens sida var möjligheterna till social kontroll över yrkesutövaren avsevärda genom kost-och-logi-ersättningens relativa vanlighet. Av samtliga affärsanställda på 20-talet torde ungefär en fjärdedel ha avlönats på detta sätt. Andelen har dock sannolikt varit större inom detaljhandeln, liksom på landsbygden.

”*Naturaförmånernas betydelse.* En utredning rörande löneförhållandena bland de affärsanställda underlättas därav, att den ekonomiska betydelsen av de ofta

⁸⁸ *Arbetsvidsförhållandena inom detaljhandeln*, op. cit., s. 46. (Min kursivering.)

⁸⁹ Den observerade motsättningen kunde eventuellt även ha samband med branschens många kvinnliga anställda, medan affärsinnehavarna vanligen var män, en omständighet som kunde stå i vägen för en mer jämbördig ”Bruderschaft”-relation. Kvinnorna utgjorde 1926 71 % av branschens expeditörer. Denna faktor kan dock knappast vara av avgörande betydelse. I så fall skulle nämligen ett antal av de övriga branscherna ha karakteriserats av samma motsättning, t.ex. urmakeri- och guldmedsbranschen (här utgjorde kvinnorna 79 %) och glas- och porslinsbranschen (kvinnornas andel var här 90 %).

Arbets- och löneförhållandena för affärsanställda i Sverige, op. cit., s. 40.

svårvärderade naturaförmånerna inom denna samhällsgrupp icke är alltför stor — med utgångspunkt från de år 1924 avgivna (svaren) 26,1 %, varför man torde kunna säga, att ungefär en fjärdedel av den affärsanställda personalen åtnjuter dylika förmåner.

— — — — —
Av de här uträknade relationstalen framgår tydligt, att landsbygdens anställda långt vanligare än städernas åtnjuta förmåner in natura. Ser man på de olika undergrupperna, befinnes det emellertid, att denna tendens företrädesvis kännetecknar detaljhandeln.⁹⁰

Samtidigt var rörligheten inom handelsyrket, liksom inom serveringsyrket, omfattande, en omständighet som torde ha inneburit hinder för en social kontroll från den överordnade partens sida.

”I övrigt må framhållas, att omflyttningssiffrorna (för affärsanställda) tyda på en rätt livlig ortsväxling i förhållande till åtskilliga yrkesgrupper bland kroppsarbetare, om man utgår från de upplysningar i detta avseende, som föreligga för mekaniska verkstadsarbetare och boktryckeriarbetare (61—80 % arbetande inom födelselänet). Dessa siffror äro emellertid numera ett par årtionden gamla, och allt talar för att arbetarstocken sedan dess blivit rörligare.”⁹¹

Kvinnorna, liksom de handelsanställda i storstäder och på landsbygden, utgjorde därvid den mest högrörliga kategorin.

”Anställningstid. Uppgifter rörande anställningstiden hos nuvarande arbetsgivare hava erhållits såväl från arbetsgivarna som från personalen. Man får därigenom ett visst uttryck för så att säga platsrörligheten bland privatfunktionärerna. Att döma av siffersammanställningarna i tab N synes anställningsförhållandena vara i stort sett stabilare för män än för *kvinnor*, i medelstora och mindre städer än i *orstäderna och på landsbygden*, inom industrin samt bank- och försäkringsrörelsen än inom handeln, beträffande mera framskjutna poster än ifråga om underordnade.”⁹²

Anställningstiden hos en och samma principal kunde således vara ganska kort. Denna faktiska — och hos varje biträde potentiella — rörlighet har emellertid betydelse som en motsatt tendens till de förutsättningar för social kontroll som framhållits.

Kanske utgör dessa omständigheter en bakgrund till att kunskapsöverföringen till lärlingarna inom handeln, enligt Jaederholm, ofta inte gjordes tydlig och explicit — t.o.m. nästan skedde motvilligt. Rörligheten kunde kanske bl.a. genom denna möjlighet att röja informell kunskap, förbättra ett biträdes förhandlingsposition gentemot principalen.

⁹⁰ Op. cit., s. 95.

⁹¹ Op. cit., s. 44.

⁹² Op. cit., s. 47. (Min kursivering.)

”Betydelsefull för gestaltningen av lönenivån för särskilt den mera kvalificerade personalen har också varit en strävan från vederbörande principalers sida att genom relativt förmånliga löner söka förebygga att konkurrenter alltför lätt kunde locka till sig dugande personal i sådan ställning att den *fått viss inblick i firmans affärsförhållanden*.”⁹³

Parentetiskt kan sägas, att en hög anställningsrörlighet ovan har setts som uttryck för ett visst förhållningssätt till arbetet, ett förhållningssätt som ovan relaterades till de förutsättningar för en s.k. felpplacerad involvering som arbetsvillkoren antogs innebära. En hög anställningsrörlighet kan, emellertid, även behandlas utifrån den betydelse den kan antagas ha, just för orienteringen till arbetet.

Georg Simmel har analyserat de sociala relationerna till ”The stranger”. Han kallar främlingen för ”the *potential wanderer*”.

”He is so to speak, the *potential wanderer*: although he has not moved on, he has not quite overcome the freedom of coming and going.”⁹⁴

Han skriver vidare:

”Another expression of this lies in the *objectivity of the stranger*. He is not radically committed to the unique ingredients and peculiar tendencies of the group, and therefore approaches them with the *specific attitude of 'objectivity'*.”⁹⁵

Här antages således att relationens subjektiva och personliga inslag kan antagas begränsas genom den mer objektiva inställning som rörligheten skapar förutsättningar för.

4.4.1.3 Form av ”cooling out” (den historiskt första typen)

Det var av vikt för en serviceorganisation att inställningen från ”the outsider” — här kunden — var positiv. I ett inledande schema angavs som en karakteristisk form för ”cooling out” vid den historiskt första typen, ”dissociativa tendenser gentemot den underordnade yrkesutövaren”, något som även kunde beskrivas som demonstrativa koalitionsupplösningar.⁹⁶ Ett illustrativt exempel erbjuder den tidigare citerade novellen ”Fikonen”. (Personerna i trekanten utgöres av affärsbiträdet, affärsidkaren Graffman, doktor Pilstrom — även ledamot i hälsovårdsnämnden.)

⁹³ Op. cit., not s. 103.

⁹⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 402.

⁹⁵ Op. cit., s. 404. (Min kursivering.)

⁹⁶ Ovan har relationernas koalitionstendenser, liksom deras sinsemellan katalyserande verkan framhållits, omständigheter av betydelse för möjligheten att öka solidariteten i en relation.

"När nu Graffman kom in på kontoret, bröt han ut i häftiga förebråelser. *Hur kunde man på så ansvarsfull post våga sig på med ett så oförsynt tilltag? Hade hon inte bakom sig åtta års uppfostran i strängaste hederlighet?*

Doktorn lyssnade intresserad. Han hade intryck av, att Graffman verkligen hade rent samvete i fråga om *dessa fikon*.

— — —

Hon såg från den ena till den andra. Om Graffmans ögon kunde uttrycka något låg det bön i dem och ett hemligt löfte tillika: Tig, så skall jag hemligt men kungligt belöna frökens tystnad.

Och Pilströms ögon sade: Avslöja hycklaren.

— Jag kan inte svara annat, sade hon långsamt, än att jag har begått en förseelse. Och jag ska be att bli entledigad från min plats.

Graffman såg lättad men samtidigt snopen ut: Han hade tänkt skriva i tidningarna: föreståndarinnan blev ögonblickligen avskedad. Kunde man nu använda de orden?"⁹⁷

Vi ser hur koalitionen på ett demonstrativt sätt kan upplösas. Detta till den utomstående partens ära. Principalen hade t.o.m. planerat ett offentligt avståndstagande i pressen från sitt affärsbiträde: "föreståndarinnan blev ögonblickligen avskedad".

Jaederholm behandlar även denna problematik rörande eventuell antagonism från kundernas sida gentemot ett biträde, en antagonism som biträdet uppmanades att tolerera så länge den inte direkt angrep hennes/hans heder.⁹⁸

Jaederholm framhåller även betydelsen av affärsföreståndarens lojalitet mot biträdet. Att denna punkt särskilt understrykes indicerar i och för sig att här förelåg en problematik.

"I ett sådant fall bör alltid affärens föreståndare tillkallas, och det är hans absoluta skyldighet att i sådant fall med bestämdhet skydda bitrådets heder och anseende, om kunden har orätt. Om ingen personlig synpunkt av lojalitet kan förmå honom därtill, så bör han dock minnas, att hans bitrådens anseende är detsamma som hans affärs."⁹⁹

En första förutsättning för en "cooling out" genom principalens dissociativa inställning gentemot biträdet är att den förre är — eller i varje fall lätt kan bli — fysiskt närvarande. Vidare förutsattes en koalitionstendens, dvs. en tendens till personlig jämbördighet mellan över- och underordnad inom organisationen.

⁹⁷ Wagner, Elin, op. cit., s. 122 och 124. (Den förra kursiveringen min.)

⁹⁸ Jaederholm, G. A., op. cit., s. 165.

⁹⁹ Op. cit., s. 165.

4.4.2 Affärsbiträdet (den historiskt andra typen)

Som inledningsvis framhölls i detta avsnitt hade könssammansättningen inom affärsbiträdesyrket förändrats så att detta yrke blivit i hög grad kvinnligt dominerat. Kan vi nu parallellt med denna förändring urskilja några kvalitativa förändringar av yrkets s.k. trekantsrelationer?

4.4.2.1 Relationen affärsbiträdet — kunden (den historiskt andra typen)

Relationen mellan affärsbiträde och kund i s.k. betjäningsbutiker beskrevs utifrån en särskild slags interaktion som antogs uttrycka de reella statuskillnader som förelåg. Det kan vara av intresse, att jämföra de instruktioner om servilitet o.l., som Jaederholm gav i beskrivningen av yrkets s.k. historiskt första typ, med den beskrivning av yrket som förekommer i Svenskt Yrkeslexikon från 1967:

”I specialaffärer och på avdelningar i varuhus finns i regel befordrad försäljare benämnd *förste försäljare, förste man* e.d. Denna kan ha t.ex. att *kontrollera* att tillräckliga mängder av varor finns i butiken och vid behov rekvidrera varor från lagret samt lägga upp varorna på ett från försäljningssynpunkt fördelaktigt sätt. Vidare ingår arbetsledande uppgifter och *övervakning av ordningen i affären eller på avdelningen*. I specialaffär svarar han eller hon dessutom för korrespondens, daglig kassaredovisning m.m.”¹⁰⁰

Personalantalet minskar, kundantalet på varje anställd ökar, samtidigt som förutsättningarna för kundens styrning av interaktionen minskar. Ett system med självbetjäning innebär nämligen en minskning av det s.k. kundstyrda beteendet, liksom att en del av försäljarens praktiska uppgifter överflyttas på kunden.¹⁰¹

Genom vissa arbetsorganisatoriska förändringar kan således affärsbiträdet nu ur vissa aspekter ses som överordnad den utomstående parten. Samtidigt kan samme yrkesutövare — i likhet med den överordnade parten inom organisationen — sägas vara underordnad kunden, bl.a. utifrån serviceorganisationens målsättning och den s.k. serviceprincip vari denna kan formuleras. Av betydelse är således här yrkesutövarens *samtidiga* över- och underordning i relation till den utomstående parten.

¹⁰⁰ Svenskt Yrkeslexikon 1967. Del I, Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen. Hälsingborg 1967, s. 293. (Min kursivering.)

¹⁰¹ Engström, Carl-G., ”*Arbetskraften och handelns effektivitet*”, I Folket vid varufloden. En skrift om handeln och de handelsanställda. Red. av Holmquist, E. & Alsterdal, Alvar. Utg. av Svenska handelsarbetarförbundet. Malmö 1956, s. 316.

4.4.2.2 Relationen affärsbiträde — överordnad part (den historiskt andra typen)

I en utredning betitlad *Handelsanställdas arbetsanpassning* (1963) finner vi följande.

”Fru V tycker, att hon har ett självständigt arbete (60 %). Hon har ingen direkt över sig, som ständigt övervakar henne i arbetssituationen.”¹⁰²

— — —
Vidare säger fröken T att man upplever arbetet som självständigt (68 %), ty i försäljningssituationen är man på något sätt ’sin egen’.”¹⁰³

Samtidigt kan emellertid affärsbiträden, kassörskor etc., arbetsorganisatoriskt beskrivas som underordnade yrkeskategorier.¹⁰⁴ Yrkesutövarens position beskrevs ovan som *lågstatus-autonom*.

Beskrivningen ovan har gällt affärsbiträdets, kassörskans etc. underordning inom organisationen. För en närmare förståelse av denna underordning skall vi emellertid gå vidare och se affärsbiträdets underordning som stratifierad. Ovan sågs nämligen hela serviceorganisationen som underordnad en s.k. serviceprincip — därav den stora betydelsen av en positiv inställning från den utomstående partens sida. Vi finner vidare att interaktionen i vissa relationer är synnerligen anonym eller helt saknas. Detta gäller dels kontakten mellan över- och underordnad inom organisationen,¹⁰⁵

¹⁰² Gardell, Bertil & Lindahl, Lori, *Handelsanställdas arbetsanpassning*. Sociologisk studie av handelsanställdas arbetsförhållanden. Personaladministrativa rådet. Stockholm 1963, s. 23.

Siffran inom parentes betyder att så många av de intervjuade på serviceenheten uppfattade arbetet som självständigt.

(Det kan dock vara befogat med en viss försiktighet vid tolkningen av svaren på frågor av detta slag. Få skulle antagligen vilket yrke det än gällde, vilja karakterisera sitt arbete som helt osjälvständigt.)

¹⁰³ Op. cit., s. 30.

¹⁰⁴ Dahrendorf, Ralf, op. cit., s. 112.

¹⁰⁵ De flesta handelsanställda sysselsättes nu inom större serviceorganisationer. Förändringar mot större arbetsplatser för affärsanställda visas av nedanstående sammanställning.

”Genom att studera förändringarna i storleksordningen kan vi få en uppfattning om den förskjutning mot varuhus som ägt rum. Här nedan anges för varje storleksgrupp den procentuella förändringen från 1931 till 1951.

Antal sysselsatta

	mindre än 6	6—10	11—50	mera än 50
antal företag	—22	+55	+146	+412
antal sysselsatta	— 4	+52	+176	+459”

Bergersen, Kirsten & Ramström, Dick, ”*Detaljhandelns utveckling mellan 1931—1951*”. I *Folket vid varufloden*, op. cit., s. 260.

dels kontakten mellan överordnad inom organisationen och den utomstående parten. Interaktionen mellan kunden och biträdet blir därvid den enda indirekta och personliga interaktionen. Denna bakgrund ger förutsättningarna för att yrkesutövaren kan sägas få det praktiska ansvaret för serviceorganisationen inför den utomstående. Samtidigt är emellertid yrkeskategorin synnerligen underordnad inom organisationen, dvs. har ringa reellt inflytande. Vi finner således att den s.k. lågstatusautonomin, med den stratifierade underordningen som bakgrund, skapar förutsättningar för ett vida större ansvarsområde än inflytelseområde.

Parentetiskt kan nämnas en företeelse som visar *dels* anonymiseringen av två av trekantens relationer — nämligen de mellan över- och underordnad inom organisationen och mellan överordnad inom organisationen och den utomstående parten, *dels* den stora betydelsen av interaktionen mellan yrkesutövaren och den utomstående parten. Denna företeelse är förekomsten av firmor som åtager sig kontroll av yrkesutövarnas arbete.^{106 107}

4.4.2.3 Form av "cooling out" (den historiskt andra typen)

Vikten för serviceorganisationens vidkommande av att upprätthålla en positiv inställning hos "the outsider" har framhållits. För denna yrkets senare — och kvinnliga variant — har arbetsorganisatoriska förändringar genomförts. Fler kunder betjänas per yrkesutövare o.l. Vissa organisatoriska villkor, som dessa förändringar medfört, antages i denna yrkets senare variant verka som en preventiv form av "cooling out".

I vissa tider, skriver Smith i sin behandling av begreppet "service", befinner sig biträdet i överläge. Då är kunderna i kön tacksamma för vad de får. Smith skriver:

"Vissa tider kanske folk står i kö för att få köpa varor eller för att få någon tjänst uträttad. *Då är de tacksamma för det lilla de kan få.* Varför skall man

¹⁰⁶ Se bl.a. "'Spioneri' mot butiksanställda". Handelsnytt, 8, 1962, s. 70—71, "Handelsanställda utsätts för provköp för kontroll av ärlighet, serviceanda, lämplighet". Handelsnytt, 9, 1967, s. 6 samt "Butiksspionerna har dykt upp igen". Handelsnytt, 5, 1968, s. 64.

¹⁰⁷ Caplow framhåller att interaktionen i varje par av komplementära roller i ett socialt system i allmänhet bevitnas av en tredje part som har ett personligt intresse av interaktionens resultat. "Such witnesses may be said to monitor relationships on behalf of the larger social system, maintaining a link between social norms and private relationships." Caplow, Theodore, op. cit., s. 9. (Caplow utgår i sin diskussion från en essä i Nadel, S. F., *The theory of social structure*. New York 1964.)

då anstränga sig med en massa 'onödigt fjäsk'? Naturligtvis är detta ett farligt resonemang. Ty det är just när man befinner sig 'i överläge' som ens serviceinställning kan ställas på de svåraste proven."¹⁰⁸

Här antages att denna överordning i sig innebär en väsentlig form av preventiv s.k. "cooling out".

4.4.3 Sammanfattning (Serviceyrket och affärsbiträdesyrket)

Kvalitativa förändringar av de båda yrkenas s.k. trekantsrelationer har beskrivits. Relationerna i de båda yrkenas s.k. historiskt andra och kvinnligt dominerade typ är artschilda från dem som kunde återfinnas i yrkets förra, manligt dominerade, variant.

Sammanfattningsvis kan vi säga, att vi återfinner specifika drag och vissa företeelser som synes vara förbundna med dessa, i den underordningsposition som utmärker dessa serviceyrken i sin kvinnligt dominerade typ.

I Yrkesutövarens relation till den utomstående parten är den enda direkta och personliga relationen mellan den senare och serviceorganisationen, vilket leder till att yrkesutövaren får ett praktiskt ansvar för serviceorganisationen. /

Samtidigt har de beskrivna yrkeskategorierna ringa reellt inflytande i serviceorganisationen.

Större ansvarsområde än inflytelseområde

II Yrkesutövaren kan, bl.a. utifrån den s.k. serviceprincipen, ses som generell underordnad den utomstående parten. /

Samtidigt framstår yrkesutövaren genom vissa av sina arbetsuppgifter som begränsat och tekniskt överordnad den utomstående.

Förutsättningar för bl.a. indiskretion, antagonism o.l. gentemot yrkesutövaren

¹⁰⁸ Smith, Göran, op. cit., s. 38. (Min kursivering.)

4.5 KAN KVINNORNAS YRKEN ÄVEN KALLAS KVINNO-YRKEN? FÖRSÖK ATT RELATERA DE BÅDA YRKENAS KVALITATIVA OCH KVANTITATIVA FÖRÄNDRINGAR TILL VARANDRA

Inledningsvis konstaterades avsevärda förändringar av de beskrivna yrkenas könsrekrytering. Från att ha varit manligt dominerande yrken har både serveringsyrket och affärsbiträdesyrket blivit kvinnligt dominerande yrken. Därvid har vissa kvalitativa förändringar kunnat uppmärksammas. En naturlig följdfråga blir nu: Kan kvantitativa och kvalitativa förändringar förbindas med varandra? Kan vi antaga, att de yrken som här kvantitativt sett blivit kvinnornas yrken även kan beskrivas som kvinnoyrken?

4.5.1 Skillnaden mellan den kvantitativa förändringens hastighet i serverings- och affärsbiträdesyrket

Ovan relaterades yrkesutövarns överordning i de båda yrkenas kvinnligt dominerade variant *dels* till vissa kontrollerande arbetsuppgifter i samband med spritrestriktionerna inom serveringsyrket, *dels* till arbetsorganisatoriska förändringar — främst självbetjäningssystemet — i affärsbiträdesyrket. Med denna bakgrund får *tidpunkten* för den kvantitativa förändringen, betydelse för möjligheten att relatera denna till yrkets kvalitativa förändring.

Ökningen av kvinnornas andel inom serveringsyrket synes särskilt ha accelererat i samband med de spritrestriktioner som genomfördes vid seklets början. År 1918 utgjorde männen fortfarande hälften i Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals förbund.¹⁰⁹ Omkring 1920 sjönk andelen män i förbundet till under hälften.

Kvinnornas andel inom affärsbiträdesyrket, däremot, ökade långsammare — eller snarare en mer markerad ökning skedde vid en senare tidpunkt. Inom de s.k. handlandenäs betjäning utgjorde kvinnorna 1915 omkring 40 %.¹¹⁰ Dessförinnan synes kvinnornas ökning i och för sig ha skett mycket hastigt. Härefter tycks denna ökning i någon mån ha avstannat. Andelen kvinnor inom näringsgrenen varuhandel — dvs. uppgifter som ej helt motsvara de s.k. handlandenäs betjäning ovan — utgjorde 1945 42 %¹¹¹ och 1950 gick denna andel t.o.m. något tillbaka, nämligen 41 %.¹¹²

¹⁰⁹ Se närmare kvantitativa uppgifter i avsnitt 4.1.

¹¹⁰ *Arbets- och löneförhållandena för affärsanställda i Sverige*, op. cit., s. 36.

¹¹¹ *Folkräkningen den 31 december 1950, II. Urvalsundersökningar*. Statistiska centralbyrån, SOS, 1953. Tabell E, s. 24.

¹¹² Op. cit., s. 24.

Enligt uppgifter om den förvärvsarbetande befolkningen efter näringsgren uppgår kvinnornas andel inom detaljhandeln till 52 % 1950¹¹³ och 58 % 1965.¹¹⁴ Denna siffra gäller dock samtliga anställda inom denna näringsgren och inte endast kategorin affärsbiträden. Uppgifter från en sammanställning från Arbetsmarknadsstyrelsen¹¹⁵ anger kvinnornas andel inom gruppen affärsbiträden till 80 %.

Även om de siffror, som här anges, inte särskilt väl motsvarar varandra, är det möjligt, att urskilja en tendens, nämligen en avsevärd ökning av kvinnornas andel under de senaste 25 åren, under den tid som det s.k. självbetjäningssystemet efter hand införts.

4.5.2 Internationella data om serveringspersonalens explicita kontrolluppgifter (spritrestriktionerna) och andelen kvinnor i yrket

Internationella jämförelser av de kontrollerande arbetsuppgifternas betydelse borde vara möjliga med utgångspunkt från förekomsten av spritrestriktioner. I länder med spritrestriktionshistorik och därmed förknippade kontrollerande arbetsuppgifter hos serveringspersonalen, borde andelen kvinnor inom yrket vara högre än i länder utan dylika regleringar.

I personaltidningen för SARA-bolaget finner vi att den höga andelen kvinnliga servitriser förvånat en besökande dansk.

*"I Danmark är servitriser mycket ovanliga."*¹¹⁶

I Svensk Hotell-Revy 1959 uttrycker en besökande tysk samma förvåning — "was in dreiteufelnamen machen die Kerle"?

"Vart har kyparna tagit vägen"

undrar en kåsör i Süd-deutsche Zeitung, som gästat vårt turistvänliga land. Han påstår sig ha hemsökt minst ett tjugo-trettiotal restauranger, matserveringar, konditorier och kaféer i huvudstaden och på landsorten. Under denna eskapad betjänades han endast av tre manliga representanter för skrået. Han säger sig ha blivit rart ompysslad av de kvinnliga gänymederna, de kunde förvisso sin sak, men, utbrister han, den kvinnliga invaderingen på detta område utlöser dock så smått olustkänslor. Vad in i vassen gör killarna då — was in dreiteufelnamen machen die Kerle?"¹¹⁷

¹¹³ *Statistisk årsbok för Sverige 1958*. Statistiska centralbyrån. Stockholm 1958. Tabell 28, s. 33. Uppgiften avser de anställda i detaljhandeln. Med utgångspunkt från dessa har kvinnornas andel beräknats.

¹¹⁴ *Folk- och bostadsräkningen den 1 november 1965, VII*. Statistiska centralbyrån. Stockholm 1968. Tabell F, s. 26.

¹¹⁵ *Kvinnorna och arbetsmarknaden*, op. cit., s. 19. Även dessa uppgifter bygger dock på Folk- och bostadsräkningen 1965.

¹¹⁶ "Ung dansk ser på oss". SARA — nya tidning, 3, 1966, s. 2.

¹¹⁷ Hanzon, Bertil, "För 50 år sedan". Svensk Hotell-Revy, 9, 1959, s. 14.

Nedanstående tabell över andel kvinnor bland serveringspersonalen i skilda länder antyder dylika skillnader.

Länder med restriktionshistorik. Andel kvinnor.

Sverige: (Servitriser och barbiträden)	89 % (1965) ¹¹⁸
Finland: Arbetarpersonal, förvärvsarbetande. Kaféer, matserveringar och restauranger	75 % (1950) ¹¹⁹
Norge: Sysselsatte lønnstakere etter kjøen og nering. Hotell- og restaurandrift	77 % (1970) ¹²⁰
Sovjet: (Waitresses)	98 % (1959) ¹²¹

Länder utan restriktionshistorik. Andel kvinnor.

Danmark: Medlemmar i Tjenerforbundet (omfattar endast serveringspersonal)	7 % (1936) ¹²²
Danmark: Medlemmar i Tjenerforbundet	29 % (1950) ¹²³
Danmark: Medlemmar i Tjenerforbundet	41 % (1972) ¹²⁴

Det synes således, utifrån den ovanstående sammanställningen, som om vi kan återfinna en särskilt hög andel kvinnor inom serveringsyrket i länder med en s.k. restriktionshistorik, dvs. där serveringspersonalens position i relation till den utomstående parten, utifrån denna omständighet, kan beskrivas som *samtidigt* över- och underordnad.¹²⁵ Ovan framhölls att även arbetsorganisatoriska förändringar i övrigt torde vara möjliga att se som

¹¹⁸ *Kvinnorna och arbetsmarknaden*, op. cit., s. 14.

Källa: Folk- och bostadsräkningen 1965.

¹¹⁹ *Befolkningsstatistik. 1950 års allmänna folkräkning. IV delen. Befolkningen efter näringsgren och yrkeställning. Detaljerad gruppering. (VI Västötillasto)* Helsingfors 1951, s. 30—31.

¹²⁰ *Arbeidsmarkedstatistikk 1970. Norges offisielle statistikk A 399* Oslo 1971, s. 17.

¹²¹ Dodge, Norton T., *Women in the Soviet Economy*. Baltimore 1966. Appendix VII, Nonprofessional occupations, s. 293.

¹²² *Protokoll fört vid Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals sjunde kongress 1936*. Stockholm 1936. Siffrorna 350 kvinnor av 5.000 medlemmar är hämtade från ett tal av Wiggo Christensen, Tjenerforbundet i Danmark, s. 23.

¹²³ *Protokoll fört vid Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals förbunds tionde kongress 1950*. Stockholm 1950. Siffrorna 2.300 kvinnor av 8.000 medlemmar är hämtade från ett tal av förretningsfører H. Mouritzen, Tjenerforbundet i Danmark, s. 17.

¹²⁴ *Statistisk årbog 1972, årg. 76*. Danmarks Statistik. København 1972. Tabel 286, s. 315.

¹²⁵ Tyvärr är uppgifterna om andelen kvinnor ej helt jämförbara — uppgifterna för Danmarks vidkommande avser endast fackföreningsanslutna. Att skillnaderna mellan länder med och utan restriktionshistorik skulle vara så omfattande som ovan påvisas, enbart av detta skäl, är dock knappast tänkbart — i Sverige gick kvinnorna ”om” männen i förbundet omkring 1920.

förutsättningar för en överordning i denna mening för serveringspersonalens vidkommande. Eventuellt kan denna omständighet relateras till att andelen kvinnor bland serveringspersonalen efter hand stigit — även i Danmark. Obestriddigt är dock, att ökningen där skett avsevärt långsammare. Ännu 1972 ägde männen majoriteten i Danska Tjenerförbundet. Eventuellt kan den senare ökningen förknippas med utbredningen av självserveringssystemet, en företeelse som även denna kan sägas innebära en tekniskt överordnad position.

4.5.3 Karakteristik av telefonistyrket — ett kvinnornas yrke ur kvantitativ och kvalitativ synpunkt

Vi finner i telefonistyrket ett yrke som redan från början varit kvinnligt dominerat. Markanta avgränsningar gentemot närliggande manliga yrken föreligger. Först på senare år återfinner vi någon enstaka kvinnlig linjemästare, telereparatör eller förplanerare i statistiken.

Belägg för den kvinnliga dominansen i yrket ger följande uppgifter ur Svenskt Yrkeslexikon.

"Yrkesstatistik och framtidsutsikter. Hela antalet anställda inom televerket är f.n. omkring 40.000. Av den tekniska personalen är ca 200 (därav 2 kvinnliga) civilingenjörer, ca 800 (12 kvinnliga) gymnasieingenjörer, ca 670 (10 kvinnliga) institutingenjörer, ca 80 (8 kvinnliga) med teletjänstörskurs och ca 290 (2 kvinnliga) fackskoleingenjörer och övriga ingenjörer. På den administrativa sidan sysselsätts ca 240 (56 kvinnliga) studenter och akademiker samt ca 400 (32 kvinnliga) med teleassistentutbildning (tidigare utbildning för studenter) och administrativ kurs. *Antalet telefonister är ca 6.600 (samtliga kvinnliga)*, telegrafexpeditörer ca 300 (20 manliga) och radiotelegrafister ca 10 (samtliga manliga)."¹²⁶

Jag skall behandla både televerkets telefonister och växeltelefonister på företag, institutioner och liknande.^{127 128}

¹²⁶ *Svenskt Yrkeslexikon. Del I*, op. cit., s. 361. (Den senare kursiveringen min.)

¹²⁷ Här skall anmärkas att växeltelefonisterna inte utgör en lika välavgränsad grupp som televerkets telefonister. Ofta har växeltelefonisterna även andra kontorsuppgifter att sköta vid sidan om telefonväxeln.

¹²⁸ Här behandlas således icke telefonistyrkets tidigare mindre urbaniserade variant. Tidigare tenderade de s.k. växelstationsföreståndarna (dvs. telefonister som i sin yrkesutövning var förhållandevis oberoende och självständiga) att fungera som vad Goffman kallat "open persons".

"Det torde vara allmänt bekant vilken roll våra manuella stationer på många håll i landet spelat när det gällt de så att säga mera familjära telekommunikationerna. Hur växelstationsföreståndarna varit något av allt i allo för bygdernas folk — som de kunnat vända sig till när det gällt att få reda på saker och ting eller hjälp med det

Ett försök att ur kvalitativ synpunkt försöka förstå yrkets totala kvinno-dominans göres nedan. Denna karakteristik tar sin utgångspunkt i den ovanstående analysen av serverings- och affärsbiträdesyrket.

Telefonistyrket antages här renodla vissa av de drag som vi återfunnit hos trekantsyrkenas s.k. historiska andra — och kvinnligt dominerade — variant.

4.5.3.1 A) Samtidig över- och underordning i relation till den utomstående parten

B) Praktiskt ansvar / ringa inflytande

Ovan beskrevs A) den samtidiga över- och underordning som sades utmärka yrkesutövarens position i relation till den utomstående parten. Vidare antogs B) att utövare av dessa s.k. kvinnliga serviceyrken intog en ansvarsposition samtidigt som deras inflytande var ringa. Dessa båda omständigheter skall i det följande behandlas för telefonistens vidkommande.

Telefonistens tekniskt styrande arbetsuppgifter (abbonnent kopplas, abonnenten får vänta på sin tur etc.) antages således innebära en viss överordning i relationen till "the outsider". Telefonisten är en förutsättning för att kommunikationen skall komma till stånd. Samtidigt kan, emellertid, telefonisten liksom de båda ovan beskrivna yrkesutövarna ses som generellt underordnad den utomstående parten.

Ovan sågs denna relationens motsättning som en förutsättning, bl.a. för indiskret beteende i relation till yrkesutövare. Kanske kan denna motsättning även ses som bakgrund till det ofta påtalade antagonistiska och aggressiva beteendet gentemot telefonister. Telefonisten är en säkerhetsventil för abonnentilska, har det sagts.¹²⁹ Telefonisterna synes således redan tidigt haft uppgiften att lugna upprörda abonnenter.

"Telefonisterna anse, att allmänheten kan vara värd både ros och ris. Men vilken uppfattning de än äro av, ha de order om att lugna upprörda abonnenter. De måste utstå en hel del besvärigheter, beroende på tanklöshet från abonnenternas sida. Det finns sådana som låta telefonisterna få umgälla de

ena eller det andra. Färnström, Nils, "Hon hör vem som drar veven". Verket och Vi, 7, 1969, s. 9. (Min kursivering.)

För en diskussion om Goffmans "open persons" se Goffman, Erving, *Behavior in Public Places, Notes on the social organization of gathering*. New York 1963, s. 125—126.

¹²⁹ "En fridens boning i Hindås". Verket och Vi, 1, 1964, s. 17.

telefonerandes dåliga nerver, det glömmes så lätt att dens röst som kopplar samtalerna också tillhör en människa.”¹³⁰

Vidare antages, att växeltelefonisterna inom en större serviceorganisation ofta tillhör en avgränsad och underordnad kategori, med förhållandevis anonym interaktion med t.ex. överordnade inom organisationen. Samtidigt är telefonväxeln det första — och ibland det enda — som den utomstående parten kommer i kontakt med. Med den ovanstående analysen som bakgrund kan dessa omständigheter antagas skapa förutsättningar för B) en praktisk ansvarsposition, förbunden med synnerligen ringa inflytande.

Åtskilliga artiklar i televerkets tidning, *Verket* och *Vi*, understryker just telefonisternas anonymitet. Ingen träffar dem eller vet vilka de är.

”Många av oss känner väl till deras röster *men få vet hur de ser ut*. De fem damerna i telestyrelsens telefonväxel vid Brunkebergstorg hör till kategorin *anonyma hjälpare*.
— — —

Men ändå finns det många bland dem som arbetar inom byggnaden, som vet varken var de flyhänta telefondamerna håller hus eller vilka de är.
— — —

— Det är lustigt att tänka sig att jag efter alla dessa år här i styrelsens växel känner så många av de anställda till röst och till namn men jag skulle absolut inte känna igen dem om vi möttes i trappan eller i lunchrummet, funderar Maj Holmqvist. Vi är så bundna här vid vårt rum att vi sällan personligen träffar de andra anställda. *Och de vet naturligtvis inte heller något om vilka vi är.*”¹³¹

En s.k. lågstatus-autonomi förbands bl.a. med ett praktiskt ansvar, ett ansvar som vidare var avsevärt mer omfattande än det område över vilket yrkesutövaren hade något inflytande. Även inom telefonistyrket framstår detta praktiska ansvar som väsentligt vid yrkets utövande.

”Ett företags kontakter med kunder, leverantörer och andra sker till ca 90 % via telefonen. Det är därför av största betydelse hur dessa kontakter sköts. *Oftast får växelpersonalen skulden om telefontjänsten inte fungerar tillfredsställande och man söker råda bot för detta genom att utbildningsvägen ge dem fördjupade kunskaper och träna dem i sätt och vett i telefon.*”¹³²

¹³⁰ ”Telefonisterna — en arbetskår som vi ofta höra men sällan se.” Arbetets Kvinnor, 1, 1933, s. 5 och 20. (Min kursivering.)

¹³¹ Raija Lounavaara, ”Växlarnas växel”. *Verket* och *Vi*, 3, 1966, s. 6 och 7. (Mina kursiveringar.)

¹³² Lindberg, Börje, ”Sätt och vett i telefon. Handbok i telefontjänst”. Stockholm 1964, s. 7. (Min kursivering.)

Vi kan emellertid gå ett steg längre. Förståelsen av telefonistens praktiska ansvar kan kanske bli än tydligare genom följande exempel. Telefonisterna, här den s.k. klagomuren på Sveriges Radio-TV, får agera ansvariga för diverse företeelser.

”För synpunkter som framförts i radio eller TV, för skivval, tekniska missöden och förlorade landskamper.”¹³³

Man ringer om man tycker illa om vädret m.m. Dvs. man ringer i situationer, där man vet, att telefonisten inte kan vidarebefordra kritiken. I en kritisk situation vänder man sig till en underordnad och anonym person.

”Svårare är det när folk ringer enbart för att avreagera sig. ’Vad är det för dravel . . . blablabla . . . vilket skitsnack . . . blablabla . . . vilka tror ni att ni gör programmen för? Kan jag få tala med någon ANSVARIG . . .’ Då gäller det att utveckla all sin diplomatiska talang, att lyssna, avleda, lova att framföra synpunkterna . . .”¹³⁴

Denna företeelse — att telefonväxeln tenderar att få agera ansvarig — framkommer även i den följande beskrivningen rörande arbetsförhållandena på en polishusväxel.

”Växeln har förutom sin egentliga funktion även fått fungera som polishusets klagomur. Många har för sig att ringer man bara 54 00 00 så kommer man till polisen och kan ösa ur sig vad som helst.”¹³⁵

4.5.4 Sammanfattning

I detta avsnitt har vissa belägg givits för att de beskrivna kvantitativa och kvalitativa förändringarna inom de båda yrkena synes vara möjliga att förbinda med varandra. I den kvinnligt dominerade varianten beskrivs yrkesutövarna som samtidigt över- och underordnade den utomstående parten. Kan denna specifika motsättning relateras till en hög andel kvinnor i yrket? Av betydelse är därvid att drag som antyder en dylik teknisk överordning, t.ex. kontrollerande arbetsuppgifter i samband med spritrestriktionerna eller en arbetsorganisatorisk överordning av den typ som självbetjäningssystemet antages innebära förutsättningar för, synes

¹³³ Röhl, Gunilla, ”*Storm och kuling kring ’klagomuren’*”. Verket och Vi, 8, 1966, s. 5. (Min kursivering.)

¹³⁴ Op. cit., s. 4. (Min kursivering.)

¹³⁵ Holmqvist, Krister, ”*Natt vid polishusets växel*”. Verket och Vi, 2, 1970, s. 15.

vara möjliga att förbinda med en hög andel kvinnor i yrket. Vidare återfinns i telefonistyrket — ett yrke som är och har varit ett kvinnornas yrke — särskilt tydliga förutsättningar, dels för en samtidig över-underordning för yrkesutövarens vidkommande i relation till utomstående part, dels för ett omfattande praktiskt ansvarsområde förbundet med ett synnerligen ringa inflytelseområde.

5 Arbetsfördelningens stratifiering efter kön

Man brukar tala om en arbetsfördelning efter kön. Min målsättning är främst, att i det följande belysa att vi inte enbart kan tala om en arbetsfördelning efter kön, utan, i hög grad, om att arbetsfördelningen är stratifierad efter kön. Kvinnorna tenderar att sysselsättas i yrken som på arbetsmarknaden intar underordnade positioner. Kvinnorna i ett bestämt yrke tenderar vidare att sysselsättas i de mer underordnade och okvalificerade delfunktionerna. I denna mening kan vi således tala om att arbetsfördelningen sker systematiskt. Min avsikt är, att inom ett antal specifika yrken studera förändringar av denna stratifiering och därvid främst förändringar som sker i samband med att den funktionella differentieringen förändras. Avslutningsvis behandlas betydelsen av denna stratifiering för attityder och beteenden i mer generell mening.

5.1 ALLMÄNT OM DIFFERENTIERING OCH STRATIFIERING

”Funktionell specialisering, stratifiering och uppdelning i klasser har ansetts utgöra olika former av differentiering, men det bör betonas, att i själva verket endast den funktionella specialiseringen innebär en differentiering i samhället. *Både stratifieringen och klassindelningen baserar sig visserligen på det faktum, att samhällsmedlemmarna är olika, men så snart strata eller samhällsklasser uppstått, framträder också hinder för differentiering i samhället.* Då arbetsfördelningen ökar, tilltar även antalet av de nyttigheter, som är föremål för utbyte, medan däremot både stratifiering och klassindelning verkar i motsatt riktning.”¹

Allardt ser den funktionella differentieringen (specialiseringen i enlighet med givna arbetsuppgifter) som en genuin form av differentiering. Stratifiering — och i detta sammanhang rör det sig inte om social stratifiering som är Allardts exempel, utan i stället om arbetsfördelningen efter kön — kommer, enligt Allardt, i stället efter hand att verka som ett hinder för ett förverkligande av denna mer genuina differentiering.

¹ Allardt, Erik, *Samhällsstruktur och sociala spänningar*. Tammerfors 1970, s. 29. (Min kursivering.)

Man kan säga, att dessa två motsatta tendenser är den huvudsakliga utgångspunkten för de följande avsnitten, som empiriskt beskriver utvecklingen inom ett antal yrken.

Avsikten är nämligen, att genom att studera konkreta förändringar inom ett antal yrken på arbetsmarknaden och med denna arbetslivets betoning av den funktionella differentieringen som bakgrund, se hur förverkligandet av denna funktionella differentiering hindras genom den stratifierande tendens, som arbetsfördelningen efter kön innebär. Målsättningen har varit att studera hur den strataformation, som kvinnornas underordnade positioner i arbetslivet utgör, bildas.

Som exempel kan den s.k. feminiseringsprocessen inom bankyrket nämnas. Denna process kan nu beskrivas som — eller snarare den är — dessa båda motsatta tendenser. Vi skall se att de är "motsatta" i den mening som Allardt framförde, i det att de tenderar att begränsa varandras förverkligande. Samtidigt är det dock väsentligt att framhålla att de förtydligar och förstärker varandra. Vi finner i den förändring som skett inom bankyrket under 1900-talet en ökande funktionell differentiering. Arbetsuppgifterna har förändrats, vissa av dem mekaniserats, automatiserats etc., så att en ökande specialisering kan urskiljas. Samtidigt består dock denna feminiseringsprocess i en stratifierande tendens — en stratifiering efter kön. Efter hand kan en förhållandevis klar uppdelning av arbetsuppgifter efter kön urskiljas.

En annan konkretisering av betydelsen av de motsatta tendenser som varit vår utgångspunkt ges i avsnittet om fartyget som arbetsplats. På fartyget är yrkesrollen betydelsefull, dvs. den funktionella differentieringens betydelse understrykes. Samtidigt erbjuder fartygets särskilda egenskaper speciella förutsättningar för en stratifiering efter någon egenskap som *inte* tar den funktionella differentieringen som utgångspunkt, t.ex. för en stratifiering av arbetsfördelningen efter kön. Vi märker här de båda tendensernas dialektiska motsättning, för samtidigt som de tenderar att motverka varandras förverkligande förstärker och förtydligar de varandra. Om inte förutsättningar för, ur funktionell synpunkt, irrelevanta stratifieringar varit så omfattande på fartyget torde även den funktionella differentieringen ha betonats mindre.

I avsnittet om kvinnliga yrkesutövare inom typograf- och bokbinderiarbetareyrket utgår jag inledningsvis från en historisk omständighet. Vid en viss tidpunkt uteslöts de kvinnliga yrkesutövarna från typografernas fackförening, medan de däremot fackligt "inneslöts" hos bokbinderiarbetarna. En facklig uteslutning av en viss grupp, utifrån givna egenskaper, innebär emellertid en form av stratifiering av utövarna inom ett yrke, en stratifie-

ring som står i motsatstendens till en genuin funktionell differentiering, dvs. specialisering utifrån de givna arbetsuppgifterna. I dessa yrkens historik skall vi dock finna, att en facklig uteslutning är endast en av en mängd alternativa möjliga stratifierande tendenser.

En annorlunda stratifiering, som indirekt i hög grad berör de förvärvsarbetande kvinnorna finner vi i avsnitt 5.5 som behandlar deltids-, säsong- och hemarbete. Förekomsten av en begränsande organisation av arbetet för vissa arbetstagare kan också ses som en straffierande tendens. Den stratifierande indelningen av arbetstagare i a) de med en begränsande organisation av arbetet respektive b) de utan en begränsande organisation av arbetet, kan härafter relateras till den funktionella differentieringen. Vi finner nu att ett av dessa strata — arbetstagare med en begränsande organisation av arbetet — utmärkes av specifika egenskaper, bl.a. avseende arbetsinvolveringens utseende. Denna grupps särskilda egenskaper ger den speciella förutsättningar att fungera som reserv på arbetsmarknaden.

Det sista avsnittet utgöres av en allmän diskussion av arbetsfördelningen efter kön. Utgångspunkten är en beskrivning av den distinkta och preciserade arbetsfördelningen mellan könen inom industriellt arbete. Arbetsfördelningen och dess närmare utseende relateras här dels till a) en stratifierande tendens: den funktionella differentieringens utseende vid ett specifikt tillfälle som tillsammans med människans ytterligt formativa natur innebär en disproportion, en disproportion mellan positioner (arbetsuppgifter) och de möjliga individer som kan utföra arbetsuppgifterna. Denna disproportion kan ses som en förutsättning för strataformationer av skilda slag, bl.a. fördelningen efter kön. Arbetsfördelningens utseende vid ett visst tillfälle måste emellertid även b) relateras till den specifika funktionella differentieringens utseende (dvs. tekniska och ekonomiska egenskaper hos differentieringen). Vi finner nu hur stratabildningen — fördelningen av arbetsuppgifter efter kön och regelmässigheten i denna fördelning — tenderar att omformuleras och förändras i samband med tekniska och ekonomiska förändringar. Grovt kan vi kanske säga att dessa motstridigt verkande tendenser innebär att när en omfördelning av arbetsuppgifterna sker, sker den avgränsat och icke diffust, dvs. fördelningen blir visserligen annorlunda, men är fortfarande lika distinkt, t.ex. så att kvinnorna "övertar" ett visst avgränsat yrke.

5.2 BANKYRKET

Två frågeställningar — visserligen nära förbundna med varandra — skall belysas i det följande. Först behandlas hur den s.k. feminiseringen av bankyrket tillgått. Härafter behandlas, med utgångspunkt från en intervju-

undersökning, s.k. stratifierande attityder och beteenden, som antas ha betydelse för den feminiserade arbetsfördelningens vidmakthållande.

5.2.1 Bankyrkets "feminisering"

Under den tid som här skall beskrivas kom en avsevärd andel av arbetsuppgifterna inom bankarbetet att mekaniseras och automatiseras. I denna mening kan vi således tala om en förändring av den funktionella differentieringen. Vi skall i det följande se vilken innebörd denna förändring kom att få för arbetsfördelningen mellan könen.

Finner vi samtidigt med denna mekanisering och automation av vissa arbetsuppgifter (och den tendens till funktionell differentiering som denna förändring kan sägas innebära) även en mer markerad stratifiering av arbetsuppgifternas fördelning? I detta sammanhang avses därvid en arbetsfördelning efter kön, så att kvinnorna i högre grad sysselsättes med de mekaniserade och automatiserande arbetsuppgifterna och därigenom tenderar att bilda ett underordnat strata inom bankarbetet. I det följande skall denna problematik behandlas, liksom hur denna mer stratifierande fördelning kan ha tillgått inom bankarbetet.

5.2.1.1 Innebörden av ett yrkes feminisering

Man har talat om att många kontorsyrken — och däribland banktjänstemännens — har feminiserats. Vad innebär då en feminisering av ett yrke? När termen feminisering användes synes det som om man i första hand avser en kvantitativ förändring av kvinnornas andel inom ett yrke.² I den följande diskussionen utgöres dock den centrala problematiken av om denna ökning av kvinnornas andel även kan förknippas med en förändring av arbetsfördelningens utseende.

Här ges således den s.k. feminiseringen av ett yrke följande innebörd:

- a) Kvantitativ förändring: Kvinnornas andel inom yrket har stigit kraftigt.
- b) Kvalitativ förändring: En mekanisering och rutinisering av en avsevärd andel av arbetsuppgifterna har skett. Arbetsfördelningen har efter hand inneburit att just kvinnorna sysselsättes med dessa arbetsuppgifter.

² Michel Crozier skriver att "white collar employees" under de senaste 100 åren i allmänhet har genomgått en förändring i fyra avseenden:

- 1) stark ökning av antalet och relativ andel av yrkesverksam befolkning
- 2) minskad relativ lön
- 3) feminisering
- 4) förändring (mekanisering etc.) av arbetsuppgifterna.

Med feminisering avser Crozier här främst en stark ökning av kvinnornas andel. Crozier, Michel, *The world of the office worker*. Chicago 1971, s. 9.

5.2.1.1.1 Kvantitativ förändring: Kvinnornas andel inom yrket har stigit kraftigt

Crozier har gett exempel från bl.a. England, Frankrike och USA på den kvantitativa aspekten på feminiseringen inom kontorsvärlden.³

En likartad kvantitativ feminisering karakteriserar även bankyrket i Sverige. År 1929 utgjorde kvinnornas andel i bankmannakåren omkring 28 %.⁴ År 1966 gick kvinnorna förbi männen i fackförbundet, Svenska Bankmannaförbundet.

I samband med en rapportering av medlemsutvecklingen kan följande läsas:

"För första gången i Svenska Bankmannaförbundets historia har *kvinnorna kommit i majoritetsställning bland medlemmarna*. Det framgår av den verksamhetsberättelse för 1966 som nu framlagts av förbundsstyrelsen. Antalet kvinnor uppgick vid årets utgång till 9.468 och antalet män till 9.264. I procent av det sammanlagda medlemsantalet representerar kvinnorna 51 procent av medlemskåren. Så sent som 1960 var detta tal endast 39 procent, vilket visar att kvinnorna ökat i antal mycket snabbt under de senaste åren."⁵

År 1969 utgjorde kvinnorna 52 % av förbundets medlemmar.⁶ Inom parentes kan nämnas att en prognos av kvinnornas andel i bankmannakåren, som redovisas i fackorganet "Bankvärlden" 1960, antog minst 41 % kvinnliga befattningshavare år 1970.⁷ Som synes har förändringen försiggått mycket hastigare än prognosen förutsade.

5.2.1.1.2 Kvalitativ förändring: a) Mekaniseringen av och kategoriklyvningen inom bankarbetet

Den kvalitativa förändring som här sagts ingå i i feminiseringen av ett yrke innebär dels en förändring av arbetsuppgifterna (en mekanisering och därmed följande kategoriklyvning av skilda arbetsuppgifter inom bankarbetet), dels en förändring av arbetets fördelning, så att just kvinnorna tenderar att sysselsättas i dessa arbetsuppgifter. Först skall förändringen av arbetsuppgifterna behandlas och den kategoriklyvning inom bankarbetet som kunnat observeras i samband med denna.

³ Op. cit., s. 16.

⁴ I ett uttalande av Karin Kock. Bankvärlden, 12, 1929, s. 304.

⁵ "Kvinnorna nu i majoritet i förbundet". Bankvärlden, 2, 1967, s. 36. (Min kursivering.)

⁶ "Förbundets medlemsantal fördubblat under 60-talet." Bankvärlden, 3, 1970, s. 11.

⁷ "Bankmannakårens framtid i stor utredning." Bankvärlden, 1, 1960, s. 5.

I fackorganet för de svenska banktjänstemännen, Bankvärlden, behandlas mekaniseringen, liksom de möjligheter, som maskinella hjälpmedel antages erbjuda.

”Ty att åstunda något sådant som att det slutligen även skall vara möjligt för bokföraren, vars arbete är av rent manuell karaktär, att kunna utföra det samma på mekanisk väg, liksom korrespondenten numera gör, motsvarar icke blott sund logik utan är helt enkelt en fordran, om man vill ge rättvisa åt bokhållarens kvalifikationer, vilka bära tagas i anspråk för viktigare saker än avskrivnings- och överföringsarbeten, som vanligen upptaga ej mindre än 75 % av arbetstiden.”⁸

Man talar således om en sund utveckling, som skall frigöra en bokhållare från de rent manuella avskrivnings- och överföringsuppgifter som upptog 75 % av arbetstiden.⁹

Men denna mekanisering synes vara förknippad med en markant och i det närmaste dikotom uppdelning av bankarbetet. Förenklat uttryckt kan denna uppdelning sägas ha kommit till stånd genom att vissa tjänstemän lösgjordes från sina manuella arbetsuppgifter, medan en annan kategori tillskrevs dessa nu mer mekaniserade uppgifter. Crozier framhåller kontorsmaskinernas betydelse som en förutsättning för denna förändring.

*”The introduction of accounting machines and then statistical machines has resulted in a series of small industrial revolutions, whose effects are now accelerated with the advent of automation. Since the introduction of these innovations, a split has taken place between highly qualified employees charged with handling matters demanding judgment, experience, and responsibility, and a mass of unskilled employees assigned a series of simple unchanging operations. In the administrative services of banks, insurance companies, or large accounting firms, there have for some time been numerous cases of assembly-line work, sometimes even using conveyor belts.”*¹⁰

En förändring av den funktionella differentieringen kan således här sägas vara förbunden med en tendens till stratifiering av arbetets uppdelning.

Bankmannaförbundets förste ombudsman Viktor von Zeipel har i ett intervjuuttalande i en historik över förbundet beskrivit arbetsförhållandena

⁸ ”Bankmännens tekniska hjälpmedel. Bokföringsmaskinen Eliott Fisher.” Bankvärlden, 11, 1925, s. 165.

⁹ Intressant är, att se att ”bokförare” räknades som ett mer manligt yrke. Med bokföringsmaskinernas införande kom kvinnorna efter hand att utgöra en allt större andel. Se t.ex. *Betänkande angående gift kvinnas förvärsarbete m.m.* SOU 1938: 47, Stockholm 1938, s. 398.

¹⁰ Crozier, Michel, op. cit., s. 17. (Mina kursiveringar.)

strax efter första världskriget. Enligt von Zeipel skedde nu en uppdelning mellan de tjänstemän, som skaffade sig vidare utbildning och efter hand befordrades, å ena sidan, och de banktjänstemän som "lästes" vid en rutin-syssla, å den andra. von Zeipel menade, att tillskapandet av storbankerna med de stora bankkontoren som arbetsplatser kunde utgöra en förklaring till uppdelningen. I von Zeipels beskrivning finner vi att den stora betydelsen av funktionell differentiering och specialisering förbindes med fusioner till storbanker och därmed uppkomsten av de stora arbetsplatserna. Det var också, enligt von Zeipel, på det stora kontoret som vi kunde återfinna denna dikotoma uppdelning av arbetet.

"Under min första bankmannatid talade man aldrig om yrkesutbildningen inom bankfacket överhuvudtaget. Man blev yrkesutbildad under den första tjänstgöringen inom banken, och på den tiden var bankerna relativt små. Visserligen förekom det inom storstäderna eller inom de större städerna kontor som hade rätt stor personal, kanske 20 å 30 tjänstemän, ja ända upp till 100 förekom i Stockholm på de verkligt stora bankkontoren på den tiden, och där var arbetsfördelningen rätt långt genomförd. På de allra flesta kontor i landet utgjorde dock hela personalstyrkan några få personer, och där gällde det för varenda tjänsteman att så småningom komma in i och överhuvudtaget behärska alla de olika verksamhetsgrenar, som banken bedrev. De måste kunna allt som sammanhänge med både in- och utlåning, med korrespondens, med växeldiskontering m.m. sådant. Man fick en mycket allmän yrkesutbildning genom det praktiska arbete, som man sattes att utföra. Först långt senare kom frågan om teoretisk yrkesutbildning upp och det sammanhänge egentligen med *tillskapandet av storbankerna*. Det skedde genom oerhört omfattande fusioner vid tiden för första världskriget, då affärsbankernas antal under ett 10-tal år smälte samman från 80 år 1910 till nånting mellan 40—50. *Då bildades de stora kontoren, och där måste tjänstemännen ju se sig om efter en verklig yrkesutbildning, om de skulle ha någon som helst chans till befordran. Annars blev det en enda rutinsak som de behärskade. De fick ingen överblick över bankverksamheten i sin helhet utan måste helt begränsa sig till ett visst mycket litet område. Där blev deras utbildning så pass effektiv och värdefull för arbetets snabba genomförande, att ledningen överhuvudtaget icke ville rubba på dem och flytta över dem på något annat verksamhetsområde.*"¹¹

Vi finner också att då det gäller antalet anställda är de stora kontorens betydelse avsevärd.¹²

¹¹ Palmquist, Gunnar, *Segrande samverkan*. Historik till Svenska Bankmannaförbundets 75-årsjubileum. Falköping 1962, s. 42. (Mina kursiveringar.)

¹² Se t.ex. *Arbets- och löneförhållandena för affärsanställda i Sverige*. SOS, Socialstatistik. Stockholm 1925, s. 27.

5.2.1.1.3 Kvalitativ förändring: b) De kvinnliga banktjänstemännen bildar ett underordnat strata

I tidigare beskrivningar får bankarbete inte sällan utgöra exempel på ett arbete, där män och kvinnor sysselsättes med lika arbetsuppgifter.^{13 14} Arbetsfördelningen inom yrket beskrives i slutet av 20-talet i Bankvärlden på följande sätt:

”Vi få komma ihåg, att inom en mycket stor grupp av bankarbete utföres arbetet alternativt av manliga och kvinnliga tjänstemän. De sitta bredvid varandra och utföra precis samma arbete, eller ena månaden sitter det en manlig tjänsteman på platsen ifråga, den andra månaden en kvinnlig tjänsteman.”¹⁵

Vi skall emellertid finna, att kvinnorna efter hand tenderar att bilda ett underordnat strata inom bankarbetet, dvs. den kategoriklyvning som beskrivits i bankarbetet tenderar även att bli en uppdelning mellan manliga och kvinnliga tjänstemän.

Information om arbetsfördelningens utseende och kvinnornas underordning i detta avseende kan bl.a. fås genom skillnader i kvinnors och mäns befordringsfrekvens. I början av 60-talet utgjorde kvinnorna endast 2 % av de befordrade tjänstemännen.¹⁶ Skillnaden i detta avseende är välkänd. De följande uppgifterna visar även att en olikhet i arbetets fördelning även kommer till synes inom dessa kategorier (befordrade och obefordrade).

Att en förändring skett så att kvinnorna efter hand kommit att ta över de mer mekaniserade arbetsuppgifterna skall således i det följande ges belägg för genom:

a) beskrivningar av bankmannakårens sammansättning och arbetsuppgifter i Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete och i förbundsorganet Bankvärlden.

b) indirekt belägg genom lönesättningen i yrket. (Kvinnornas avsevärt lägre s.k. överlöner.)¹⁷

¹³ Wiberg, Elisabeth, *Arbete och lön*. Fredrika Bremer-förbundets skriftserie nr 8. Stockholm 1944, s. 50.

¹⁴ Det förekommer dock motstridiga uppgifter beträffande männens och kvinnornas arbetsuppgifter i bankarbetet: "... att kvinnor i banktjänst förr varit hänvisade uteslutande till mera underordnade platser är bekant." Håkansson, Gerda, *"Kvinnan som banktjänsteman."* I *Kvinnliga yrken och deras förutsättningar*. Vägledning utarbetad av sakkunniga under red. av Hamilton, Aina. Stockholm 1919, s. 256.

¹⁵ "Ytterligare från mötet den 17 nov." Bankvärlden, 12, 1929. I ett debattinlägg av Karin Kock, s. 304.

¹⁶ *"Bankmannakårens framtid i stor utredning."* Bankvärlden, 1, 1960, s. 4—5.

¹⁷ Med "överlön" avses ersättning över avtalsenlig lön. Se t.ex. *"Hur mycket ökade*

I detta avsnitts senare del utnyttjas uppgifter från en sociologisk undersökning av bankanställda som företogs 1972. Även genom resultat från denna undersökning kan arbetsfördelningens utseende närmare belysas.

5.2.1.1.4 Belägg för en feminiserad fördelning av arbetsuppgifterna

I den statliga utredningen "Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete" (1938), säges uttryckligen att kvinnorna särskilt återfinnes inom sådant arbete som nått en hög grad av mekanisering.

"I den statliga bank- och försäkringsverksamheten användas kvinnor i betydligt större utsträckning. De utgöra sålunda icke mindre än 80 % av den lägre förvaltningspersonalen. Orsaken härtil torde vara den att i flera av hithörande inrättningar, t.ex. postsparbanken, kräves *en relativt stor personal för det starkt mekaniserade kontorsarbetet, för vilket man uteslutande använder kvinnor*. Kvinnornas ställning i de högre befattningarna diskuteras i samband med statsförvaltningen."¹⁸

Kvinnorna återfinnes alltså inom ett relativt sett mer rutinbetonat, mekaniserat och underordnat arbete än tidigare.

"I privatbankerna är arbetsfördelningen ej heller så strängt genomförd som i försäkringsbolagen. Man kan dock finna exempel på, *att man inriktar den manliga och kvinnliga arbetskraften på olika uppgifter*. I en större landsortsbank är detta planmässigt genomförd, så att *kvinnorna utbildas till kassörer och männen till kamrerare*. Kvinnorna ha dock visat sig kunna sköta kamrersbefattningar under längre vikariat, men den uppfattningen att kamrersbefattningar skola innehavas av män är så traditionsbunden, icke minst bland personalen, att man anser sig ha svårt att bryta den. Storbankerna tillämpa i stor utsträckning samma princip vid sina avdelningskontor, där man numera ofta har *kvinnliga kassörer och manliga föreståndare*. Huvudkassörerna på de stora kontoren äro dock alltså i regel män. Vidare finner man männen på sådana avdelningar som aktie- och obligationsavdelningarna samt på arbitrage- och remboursavdelningarna. *De kvinnor som arbeta på dylika avdelningar äro i regel sysselsatta endast med underordnat arbete*.

Bokföringen var tidigare ett rent manligt arbete, men *med bokföringsmaskinernas införande har kvinnornas antal ökats väsentligt*, beroende på att kvinnorna i regel uppnå större hastighet i detta slag av arbete. Man kan även märka det irrationella motivet, att med en *omläggning av arbetsmetoderna arbetet degraderas* i den allmänna uppfattningen och att männen därför äro mindre benägna att åtaga sig detta."¹⁹

banklönerna i fjol?" Bankvärlden, 1, 1967, s. 4 eller "Hur mycket har banklönerna ökat i år?" Bankvärlden, 8, 1967, s. 232.

¹⁸ SOU 1938: 47, op. cit., s. 398. (Min kursivering.)

¹⁹ SOU 1938: 47, op. cit., s. 397—398. (Min kursivering.)

Samtidigt kom emellertid männen, som beskrivningen ovan visar, i och med mekaniseringen, paradoxalt nog, att sysselsättas i mer överordnade och föga mekaniserade arbetsuppgifter. Michel Crozier skriver, att eventuella negativa (degraderande) konsekvenser av arbetsuppgifternas mekanisering och automation blev föga kännbara. Man kan, enligt Crozier, snarare säga att männen puffades uppåt mot mer överordnade arbetsuppgifter.

"This transformation has profound consequences, since the arrival of women, coinciding as it did with very great expansion, was superimposed on a process of mechanization and automation, whose effects upon males were therefore diminished. *The latter were pushed toward more skilled occupations and toward executive positions, so that the general proletarianization of the white-collar group — which seems quite clear if one analyzes its composition, its remunerations, and its tasks in the abstract — was not experienced as such by those directly involved. To the old white-collar group which had pretty much retained its social status — when it had not improved it by technical and hierarchical promotions — was added a new group consisting in part of females with a distinctly inferior social status.* To be sure, many white-collar employees were personally victims of these transformations, but many among them were, on the other hand, beneficiaries."²⁰

Även i senare arbetsbeskrivningar framhålles tendensen, att kvinnor tilldelas det rutinbetonade arbetet. Enligt en senare utredning om bankmannakårens framtid har, efter hand, den personalgrupp, som karakteriserats som egentligt rutinarbetande, minskat. Detta säger dock, enligt utredningen, mindre om rutinarbetsuppgifternas egentliga utbredning. Fortfarande, skriver man, sysselsättes framförallt kvinnliga banktjänstemän med sådana rutinarbetsuppgifter.

"De egentliga banktjänstemännen omfattar ca 90 % av alla tjänstemän och har under 20-årsperioden 1937—1957 ökat sin andel av hela personalen med ca 2 procentenheter beroende på en utökad service och en till följd av den fortgående tekniska rationaliseringen minskad rutinarbetande personal. Dessa ca 2 procentenheters minskning av den helt rutinarbetande personalen säger dock ej hela sanningen om rutinarbetets minskning inom affärsbankerna under de ifrågavarande 20 åren. Hela förändringen kan ej utan ingående undersökningar mätas, eftersom *en del av främst den kvinnliga egentliga banktjänstemannapersonalen haft och alltså har en del rutinbetonade arbetsuppgifter.* Aspirantgruppen är ganska stor, ca 20 % av alla tjänstemän, vilket tyder på en relativt stor årlig rekrytering. Gruppen obefordrade tjänstemän är något mer än fyra gånger så stor som gruppen befordrade och *endast 2 % av de befordrade är kvinnor.*"²¹

²⁰ Crozier, Michel, op. cit., s. 16—17. (Min kursivering.)

²¹ "Bankmannakårens framtid i stor utredning", op. cit., s. 4—5. (Min kursivering.)

Information om arbetsfördelningens utseende kan också, såsom nämnts, fås genom att studera skillnaden i överlönernas förekomst mellan manliga och kvinnliga banktjänstemän.

Vid förbundets löneutredning för 1966, som redovisades 1967 i "Bankvärlden", gjordes en sammanställning av andelen överlönade inom skilda personalkategorier, samt av hur stor del av lönen som utgjordes av överlön. En avsevärt lägre andel kvinnor överlönas. Vidare märkes att av dem som överlönas har kvinnorna en lägre sådan överlön.

Det är vidare sannolikt, att de överlönade bland banktjänstemännen (aspiranter, obefordrade och befordrade) sysselsättes i de mer kvalificerade arbetsuppgifterna. Överlön säges fördelas efter prestation. En s.k. prestation är dock inte endast beroende av *hur* något utföres, utan i hög grad även av *vad* som utföres, dvs. arbetets kvalifikationsgrad. Skillnader mellan män och kvinnor på skilda nivåer beträffande överlöner kan således indirekt antas ge belägg för, att kvinnorna tenderar att tilldelas de arbetsuppgifter som anses mindre kvalificerade.

		Överlönens storlek i % av avtalslön — genomsnitt för	
	Antal över- lönade, %	alla	enbart över- lönade
LÖNETARIFF 2			
(allmänt bankarbete) ²²			
Befordrade, män	90	11,3	12,5
Obefordrade ordinarie, män	80	11,0	13,5
Aspiranter, män	38	4,3	11,0
Befordrade, kvinnor	54	2,8	5,0
Obefordrade ordinarie, kvinnor	52	3,5	6,5
Aspiranter, kvinnor	28	2,7	9,6

5.2.1.2 Specifika förutsättningar för den s.k. feminiserade arbetsfördelningen i bankarbetet

Vi har ovan funnit belägg för såväl den kvantitativa som den kvalitativa komponenten i den s.k. feminiseringen av bankyrket. Vidare anfördes, att bankarbetet tidigare utmärktes av en ganska stor likhet i arbetsuppgifterna mellan män och kvinnor. Efter hand som tekniska förändringar genomfördes måste därför konkreta fördelningsproblem av typen "Vem skall sköta bokföringen sedan den blivit maskinell?" ständigt ha uppkommit.

²² "Hur mycket ökade banklönerna i fjol?", op. cit., s. 4.

Nästa fråga blir då: Vilka särskilda förutsättningar finns inom bankyrket för en stratifierad arbetsfördelning efter kön av det slag som här beskrivits?

En möjlig bakgrund till den feminiserade arbetsfördelningen skulle kunna ges genom en uppställning av generella arbetsfördelningsregler för kvinnornas vidkommande.²³ Exempel på sådana mer generella regler är t.ex. att ledande positioner och auktoritetspositioner tenderar att tilldelas män. S.k. kvinnliga yrken innebär sällan initiativ över vuxna — särskilt sällan förekommer tillfälle till initiativ över vuxna män. En annan förklaring kunde ges utifrån arbetsgivarnas antaganden om kvinnors sämre kapacitet, högre frånvaro o.l. Den s.k. feminiserade arbetsfördelningen kunde då eventuellt ses som ett resultat av dylika antaganden.

Argument av detta slag ter sig dock föga tillfredsställande som förklaringar till det konkreta utseende arbetsfördelningen fick just inom bankyrket. Beträffande det första argumentet — om att kvinnor sällan placeras i arbetsledande positioner — kan t.ex. anföras, att en stor del av det mer avancerade bankarbetet innebär föga direkt arbetsledande uppgifter. Även inom de arbetsledande positionerna är sannolikt själva överordningen och arbetsledningen mindre centrala uppgifter, då det underordnade bankarbetet troligen ofta löper utan någon direkt styrning ovanifrån. Trycket från allmänheten, kunder av skilda slag, blir i stället i hög grad avgörande för prioriteringen av arbetsuppgifterna.

Beträffande det andra anförda argumentet kan sägas, att kvinnorna tidigare i stor utsträckning sysselsattes med arbetsuppgifter likartade männens. Antagande om sämre kapacitet, högre frånvaro o.l. kan därmed antagas här ha en avsevärt sämre grogrund än i de flesta andra sammanhang.

Mer fruktbart är det kanske att i stället ta fasta på några för bankarbetet specifika eller särskilt accentuerade drag. Avsikten är här att närmare beskriva sådana mer speciella förutsättningar:

1) Betydelsen av lönedifferensen mellan män och kvinnor: Är lönen bestämmande för arbetsuppgifternas fördelning?

2) Om den speciella betydelsen vid denna tid av ett avståndstagande gentemot de mekaniserade arbetsuppgifterna.

3) Om betydelsen av konträra egenskaper hos de skilda servicenivåerna.

²³ En sammanfattning av några generella drag som säges utmärka kvinnoyrken och som således kunde omformulerats till arbetsfördelningsregler, återfinns i Caplow, Theodore, *The sociology of work*. London 1964, s. 245—246.

²⁴ SOU 1938: 47, op. cit., s. 449. (Mina kursiveringar.)

5.2.1.2.1 Arbete efter lön?

"Det har tidigare framhållits, att den existerande differensen mellan manliga och kvinnliga löner är en mycket viktig faktor i arbetsfördelningsproblemet och att den kan jämföras med övriga institutionella förhållanden. Skillnaden i lönenivå mellan män och kvinnor har nämligen bestått så länge, att den kommit att betraktas som något av en naturlag. Arbetsgivaren utgår i regel från den lägre kvinnolönen som given han inriktar sin efterfrågan och organiserar sitt arbete därefter."²⁴

Ofta talas det om det rättmätiga och det för selektionen nödvändiga med lön efter arbete. Här framstår det emellertid som befogat att vända på denna frågeställning: Fördelas arbetet efter lönen? Vid en fördelning av förändrade arbetsuppgifter tenderar då *de existerande löneskillnaderna att bestämma fördelningens utseende?*

Betydelsefullt är därvid att en förhållandevis stor skillnad rådde i allmän lönenivå mellan kvinnor och män. I "Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete" konstaterades beträffande banktjänstemännens löner: "Vad lönerna beträffa, ligga kvinnornas löner väsentligt under männens".²⁵ En sammanställning av minimilöner för banktjänstemän i Stockholm, upprättad av Bankmannaförbundet, visar samma kraftiga skillnader.²⁶

Svenska Bankmannaförbundet uttalade sig principiellt för lika lön mellan könen.²⁷ I realiteten innebar dock den av förbundet upprättade lönetariffen skilda löneskalor för män och kvinnor fr.o.m. det fjärde anställningsåret.

Lönen utgör den oberoende variabeln och dess styrande verkan kan ske på skilda sätt:

Man kan antaga en verkan av den existerande lönedifferensen av a) mekanisk art, en direkt överensstämmelse. Då arbetsuppgifter i denna mening förenklas, tilldelas de en "passande" lägre lönegrupp. En annorlunda fördelning hade eventuellt kunnat medföra lönesänkningar för en högre lönegrupp. (Ovan antogs att de negativa konsekvenserna av mekanisering för männens del varit ringa.)

I en konkret arbetsfördelningsituation kan man antaga att tillgänglig bakgrundsinformation utnyttjas. Denna kan vara mer fragmentarisk ("cues") eller explicit och medveten. "En relativt sätt lägre lön" kan utgöra en sådan bestämmande information i en problematisk arbetsfördelningsituation. Därmed får lönen en — visserligen mer indirekt — bestämmande betydelse. b) Låg lön kan indicera en lägre kvalifikationsnivå hos

²⁵ SOU 1938: 47, op. cit., s. 398.

²⁶ "Minimilöner för banktjänstemän i Stockholm". Bankvärlden, 11, 1929, s. 262.

²⁷ SOU 1938: 47, op. cit., s. 398.

yrkesutövaren. Även om man inte direkt antar någon lägre kvalifikationsgrad hos kvinnorna, kan sannolikt omständigheten "låg lön" vid en konkret fördelningssituation realiter få denna effekt. c) Låg lön kan även indicera vissa rättigheter med hänsyn till arbetsuppgifterna — "Man skall inte behöva åtaga sig mer kvalificerade och ansvarsfyllda arbetsuppgifter".

Arbetsuppgifter efter lön kunde vidare innebära att kvinnornas "utslätade" lönetariff predestinerade dem för arbetsuppgifter "utanför" bankarbetets hierarkiska uppbyggnad, dvs. för arbetsuppgifter som oftast innebar mindre möjligheter till vertikal rörlighet inom systemet.

Härovan har beskrivits hur en lönedifferens kan få betydelse. Vilka konsekvenser en löneskillnad av denna art realiter kommer att få torde emellertid i hög grad vara beroende av arbetsmarknadssituationen i övrigt.

I det följande antages, att denna löneskillnad vid tiden för mekaniseringen och omfördelningen av arbetsuppgifter kom att få en särskilt stor betydelse. Av speciella skäl synes kvinnolönerna ha underbetonats vid denna tid:

"Av några yttranden som fällt här idag, har jag funnit det nödvändigt, att en representant för de kvinnliga tjänstemännen även säger några ord. Jag trodde visserligen, att när man talade om banktjänstemän, menade man därmed både manliga och kvinnliga tjänstemän. Så kommer emellertid Dr Wigforss och säger, att han *ej har tid med de kvinnliga tjänstemännen*, men jag anser, att mötet bör ha tid åtminstone några minuter med oss."²⁸

Ovanstående yttrades vid en debatt om bankerna som arbetsgivare. Karin Kock fällde uttalandet på de kvinnliga banktjänstemännens vägnar. Karin Kock skrev i sin utredning, *Kvinnorbetet i Sverige* (1938), att den skilda lönesättningen för män och kvinnor efter hand kommit att betraktas som en naturlag. Banktjänstemännens generella eftersläpning i lönehänseende medförde emellertid sannolikt att frågan om de särskilda kvinnolönerna explicit sattes på undantag.

Uppfattningars prioritering liksom den växlande relevansen hos en företeels skilda aspekter bör således i detta sammanhang relateras till förhållandena på arbetsmarknaden. Dessa var nu för banktjänstemännen särskilt krisartade. Banktjänstemännens generella lönemässiga eftersläpning medförde att frågan om de särskilda kvinnolönerna sattes på undantag.²⁹

²⁸ I ett debattinlägg av Karin Kock. *Bankvärlden*, 12, 1929, s. 304. (Min kursivering.)

²⁹ Problematiken med de särskilda och lägre lönetarifferna underbetonades i facklig strategi och sannolikt även i allmänhet i de uppfattningar banktjänstemännen

Sammanfattningsvis kan sägas, att lönedifferensens storlek var avsevärd, samtidigt som de rådande förhållandena på arbetsmarknaden synes ha skapat förutsättningar för ett underbetonande av denna skillnad. Om en skillnad på detta sätt underbetonas och inte ses som ett socialt problem framstår sannolikt förhållandena i högre grad som givna. Det är då inte osannolikt att de verkliga konsekvenserna av skillnaden blir mer omfattande än annars.

5.2.1.2.2 Om den speciella betydelsen vid denna tid av ett avstånds- tagande gentemot de mekaniserade arbetsuppgifterna

Lönens styrande betydelse vid arbetsuppgifternas fördelning har ovan diskuterats. Nedan diskuteras en annan omständighet, som kan vara relevant för arbetsfördelningens utseende: Under den tid som mekaniseringen av arbetsuppgifterna börjar genomföras i större utsträckning, blev det särskilt angeläget att ta avstånd från och söka undvika dylika arbetsuppgifter.

I 20-talets utbildningsklimat framstod, naturligt nog, banktjänstemännens utbildning som mycket hög. Detsamma gäller deras sociala status — bankerna karakteriserades som "det svenska näringslivets aristokratiska institutioner". Banktjänstemännen framstod dock samtidigt som en grupp på retur.³⁰

*"Socialt och ekonomiskt hade på detta sätt bankmannakåren blivit en kår på retur och dess försämrade levnadsvillkor kastade en mindre fördelaktig dager över det svenska bankväsendet i dess helhet. Bankerna, dessa det svenska näringslivets aristokratiska institutioner, voro beklagligtvis på grund av sin alltmär krasst anlagda personalpolitik redan länge distanserade utav ett flertal betydande företag."*³¹

Enligt vissa dimensioner, framför allt då den ekonomiska, kom banktjänstemännens relativa position vid denna tid att sjunka markant. Banktjänstemännens s.k. statussituation kan beskrivas som obalanserad, hög utbildning, hög social status samtidigt som lönen var uppseendeväckande låg. I diskussioner om obalans av denna art framhålles ofta betydelsen av att höja den lägre dimensionen.³²

hyste. Härvid ses hur sociologisk förståelse av kunskaper och uppfattningar först kan nås då dessas inslag av handlingsberedskap (eller bristande sådan) och kollektiv aktivitet urskiljes. Se t.ex. Mannheim, Karl *Ideology and Utopia*. London 1948, s. 3.

³⁰ Se exempelvis artikeln "Sanningen om banktjänstemännen" i *Bankvärlden*, 8, 1924, s. 114.

³¹ "Lönerna." *Bankvärlden*, 11, 1928, s. 253.

³² Runciman, W. G., *Relative deprivation and social justice*. London 1967, s. 31.

Under de rådande förhållandena var dock en mer defensiv strategi att förvänta. En mer defensiv strategi utmärkes här av avståndstagande "neråt". För banktjänstemännens del skedde avståndstagande gentemot grupper som började segla upp ekonomiskt och socialt jämsides med banktjänstemännen.

Man börjar i fackorganet vid denna tid att tala om en medelklass³³ och i "Bankvärlden" användes även uttrycket "svartrocksproletariat".³⁴ Man möter ett begynnande intresse för den egna yrkesgruppens väl och ve även om det direkt fackliga intresset länge höll sig synnerligen svagt. Man var således angelägen om att påpeka att detta intresse inte var ett fackligt intresse av samma slag som arbetarklassens.³⁵ Man markerar istället sitt avstånd till arbetarklassen genom att betona sin utbildning, sitt ansvar, sin typ av arbete. Man jämförde sig med yrkesgrupper som brevbärare, stationskarlar etc. för att påvisa det absurda i den egna lönesituationen.

I en ledare med titeln *Lönerna* (1928) säges följande:

"Det innebär ingen överdrift, om vi påstå, att löneläget inom de talrikaste grupperna av tjänstemän ligga på ett lägre plan än de s.k. lägre tjänstemännens inom allmän tjänst. Brevbärare, brandsoldater, stationskarlar, grovarbetare i kommunens tjänst åtnjuta redan från anställningsögonblicket en löneinkomst av över 3.000 kronor, deras löner befinna sig alltså på ungefär samma plan som banktjänstemäns efter 10 års tjänstgöring, vilkas teoretiska utbildning väl oftast motsvarar studentens eller vad kvinnorna beträffar 8-klassigt läroverks."³⁶

Med denna bakgrund framstår det kanske tydligare, hur väsentligt det vid denna tid var för medlemmarna i bankmannakåren, att markera sitt avstånd till de förenklade och mekaniserade arbetsuppgifterna.

Mekaniseringens betydelse diskuterades bl.a. i en ledande artikel i *Bankvärlden* (1929). De slutsatser, som där dras, är att mekaniseringen knappast torde medföra arbetslöshet för banktjänstemännen. Beträffande omformuleringen av själva arbetsuppgifterna skriver man däremot:

"Å andra sidan är det emellertid uppenbart, att i den mån de maskinella anordningarna minska efterfrågan efter kvalificerad arbetskraft, bidraga de till

³³ "Medelklassens existens börjar konstateras." *Bankvärlden*, 10, 1926, s. 191.

³⁴ I *Bankvärlden*, 9, 1920, återfinns en artikel betitlad "*Svartrocksproletariatet*". Artikeln är hämtad från DN och författad av dåvarande byråchefen i Kungl. Socialstyrelsen Bertil Nyström.

³⁵ Se t.ex. "*Banktjänstemännens lönefråga*". *Bankvärlden*, 4, 1920, s. 62. "Svenska Bankmannaföreningen är icke någon fackförening i detta ords kamporganisatoriska bemärkelse och har icke heller haft för avsikt att bli en sådan.

³⁶ "*Lönerna*." Op. cit., s. 254.

*ett fördröjande av det sociala tillfrisknande, vilket man efter kristidens allvarliga skador så livligt eftertraktar i vårt land.”*³⁷

Mekaniseringen av arbetsuppgifterna kunde, med andra ord, ytterligare försämra den sociala och ekonomiska defensiva situation, i vilken banktjänstemännen befann sig. Att de mekaniserade arbetsuppgifterna framstår som särskilt degraderande³⁸ kan därvid närmast beskrivas som en pragmatisk, defensiv inställning.

Vi skall således i det följande finna att i första hand ”en ny kategori” inom bankmannakåren tenderar att sysselsättas med dessa arbetsuppgifter — det ökande antalet unga kvinnor.

5.2.1.2.3 Betydelsen av de s.k. servicenivåernas olikhet

Löneskillnadens styrande betydelse har antagits, liksom den stora betydelsen för bankmannakårens representanter att under de rådande förhållandena fjärma sig från de mekaniserade arbetsuppgifterna. Därvid har dock de mekaniserade arbetsuppgifterna behandlats mer generellt.

Det var emellertid inte endast bokföringen och andra interna arbetsuppgifter som mekaniserades. Skillnaden mellan olika kundtjänster kom efter hand att bli mer omfattande. Maskinella hjälpmedel förenklade å ena sidan kundtjänsten över disk. Å andra sidan blev vissa tjänster, som t.ex. kreditbedömningar, alltmera komplicerade och svåröverskådliga.

När man talar om bankerna som serviceinrättningar fördunklas i någon mån det faktum, att de erbjudna tjänsterna sker på synnerligen olika nivåer. Denna nivåskillnad mellan de olika banktjänsterna behandlades bl.a. i en paneldiskussion vid ett bankmöte 1968. Den talare som här citeras finner t.o.m. en fysisk segregation sannolik mellan utövarna av de skilda ”service-nivåerna”.

”När de här rutinerna blivit automatiserade i större utsträckning kommer vårt kontorsnät säkerligen att se annorlunda ut än idag, eftersom det då blir sällanköpstjänster, om jag så får säga, som kunden behöver gå till bankkontoren för. Vi kommer att få de ’snabbköp’ i bankerna, som efterlystes i en diskussion tidigare idag, snabbköp måhända inte bara i bankkontoren utan också på andra ställen, knutna till bankernas datamaskiner, och våra bankkontor kommer att bli mera av *delikatessaffärer*.”³⁹

³⁷ ”*Ett par synpunkter på rationaliseringsproblemet.*” Bankvärlden, 9, 1929, s. 206. (Min kursivering.)

³⁸ Se t.ex. SOU 1938: 47, op. cit., s. 398.

³⁹ *Bankväsendet i omdaning*. Föredrag och diskussioner vid ordinarie bankmöte den 25 oktober 1968. Skrifter utgivna av Svenska Bankföreningen. Stockholm 1969,

Avsikten är, att här avgränsa någon egenskap, som skiljer de båda nivåerna åt. Vidare antages att denna egenskap genom sitt specifika innehåll är av särskild betydelse för arbetsfördelningen.

Då Theodore Caplow behandlar relationen mellan agenter och klienter i sin analytiska beskrivning av en reklamagentur, säger han, att agenter och klienter tenderar att ingå en koalition med varandra.⁴⁰

En koalition dem emellan är t.o.m. obligatorisk för att relationen skall anses som normal. Caplow talar vidare om likhetens betydelse för koalitionsbildningar.⁴¹

Likheten som en faktor av betydelse för uppkomsten av solidaritet mellan två parter har, efter hand, nästan kommit att bli ett socialpsykologiskt postulat.

"The likelihood of *solidarity* between A and B increases as the *similarity* of their personal characteristics, including those valued characteristics on which status is based. It follows that equality of status makes for solidarity."⁴²

Kreditbedömningar och närliggande problem är ärenden som det ankommer på den befordrade banktjänstemannen, t.ex. kamreren, att sköta. Krediten innebär en transaktion på sikt, ett försök till prognos. Det är en transaktion som innebär risktagande såväl som förtroende. Dessa drag understrykes även av Simmel, då han i sin "*Philosophie des Geldes*" försöker ange vad som utmärker kredittransaktioner.

"Es ist begreiflich, wie die bare, Zug um Zug erfolgende Zahlung für jenen Kaufmann etwas kleinbürgerliches hatte, sie rückt die Momente der wirtschaftlichen Reihe in ängstliche Enge zusammen, während *der Kredit eine Distanz zwischen ihnen ausspannt, die er vermittels des Vertrauens beherrscht.*"⁴³

En förtroenderelation av detta mer personliga slag kan sannolikt sägas bestå i en koalition. Ovan framhölls att en eventuell koalitionsbildning kunde underlättas av parternas likhet. Det är sannolikt att flertalet kunder på denna nivå utgöres av män. Manliga banktjänstemän kan, ur dessa synpunkter, antagas ha större förutsättningar för etablerandet av s.k. förtroenderelationer av denna art. En grundförutsättning för detta antagande är

s. 86. Den citerade talaren är bankdirektör Curt Olsson, Skandinaviska Banken. (Min kursivering.)

⁴⁰ Caplow, Theodore, *Two against one. Coalitions in Triads*. New Jersey 1968, s. 137.

⁴¹ Op. cit., s. 130.

⁴² Brown, Roger, *Social Psychology*. New York 1965, s. 74. (Min kursivering.)

⁴³ Simmel, Georg, *Philosophie des Geldes*. Leipzig 1907, s. 545.

givetvis att en olikhet i faktorn kön i denna sociala situation verkligen framstår som en relevant olikhet, dvs. att egenskapen "kvinna" är statusbestämmande i den mening Roger Brown ovan anförde.

5.2.1.2.3.1 Signifikant information om betydelsen av likhet för den s.k. "förtroenderelationen"

Ovan betonades likhetens betydelse för bildandet av koalitioner. Ett signifikant datum blir då förekomsten av "Women Dept" i USA. Women Departments är avdelningar där kvinnliga bankkunder kan diskutera sina affärer.

"Detta med women dept var en helt ny giv. När Columbia Trust började med utnämmandet av Virginia Furman som chef för women dept, hade New York-tidningarna förstasidesartiklar om saken. Följden blev att kvinnoföreningarna som just stod mitt uppe i rösträttsrörelsen och hade gott om pengar, skyndade sig att flytta över sina pengar till Columbia Trust. Ett stort antal förmögna damer följde deras exempel och många kvinnor, som inte tidigare haft mod att besöka någon bank, besökte Virginia Furman i banken. Hon kunde *tala till dem på ett språk som de förstod*. De andra bankerna fick naturligtvis bråttom att öppna women dept med kvinnliga chefer. Leve konkurrensen!"⁴⁴

Personalen skulle tala till de förmögna damerna på ett språk som de förstod. Väsentligt är härvid att dessa avdelningar har kvinnlig personal. Detta innebär, kort sagt, att det skulle finnas förutsättningar för koalitionsbildningar.

5.2.1.3 En konsekvens av feminiseringen: Den senare sociala konfigurationen

Belägg för en feminiserad arbetsfördelningens båda komponenter har getts ovan. Vidare har de speciella förutsättningarna inom bankyrket för denna stratifierade — "feminiserade" — arbetsfördelning behandlats. Vi såg, att den ökande andelen kvinnor tenderade att sysselsättas inom de mer mekaniserade arbetsuppgifterna.

En grupp med speciella sociala karakteristika har i särskilt hög grad stått för ökningen inom yrkesgruppen — de unga kvinnorna. Under rubriken "Klar kvinnlig dominans i framtidens bankmannakår" redovisas i förbundsorganet "Bankvärlden" resultat från en enkät som företagits bland sparbankernas tjänstemän. I undersökningen deltog 814 av landets 836 sparbanker.

⁴⁴ Cronsioe, Fridberg, "Som gäst hos amerikanska kollegor". Bankvärlden, 10, 1960, s. 255. (Min kursivering.)

Vad som särskilt framhålles vid rapporteringen är dominansen av yngre kvinnor.

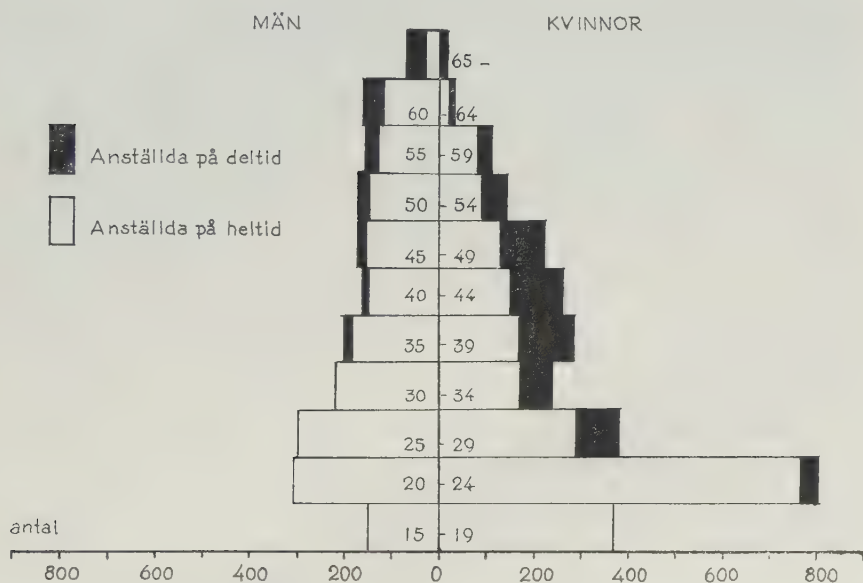
*"Det mest påfallande draget är väl att antalet kvinnor, särskilt i de yngre åldrarna, är betydligt större än antalet män. Totalt representerar kvinnorna i undersökningen 58 % mot männens 42 %. Med dessa siffror för ögonen verkar det som om bankmannayrket är på väg att bli ett övervägande kvinnligt yrke."*⁴⁵

Nedanstående diagram visar klart vilket dominant inslag de yngre kvinnorna utgör.⁴⁶

DIAGRAM 1.

ÅLDERSFÖRDELNING I FEMÅRSGRUPPER

Samtliga anställda



5.2.1.4 Sammanfattning

En feminiserad arbetsfördelning har här sagts bestå av två komponenter; dels en ökande andel kvinnor i yrket, dels, att denna ökande kategori tenderar att sysselsättas i mekaniserade och underordnade arbetsuppgifter.

⁴⁵ "Klar kvinnlig dominans i framtidens bankmannakår", Bankvärlden, 4, 1966, s. 110. (Min kursivering.)

⁴⁶ Op. cit., s. 110. Diagrammet avser Sparbankerna. Sannolikt är fördelningen densamma i övriga banker. En sammanställning över ålders- och könsfördelningen inom Svenska Handelsbanken visar samma tendens. Se "Minskat personalbehov inom Sv. Handelsbanken". Bankvärlden, 1, 1968, s. 9.

Vissa faktorer som antogs vara bestämmande för hur den stratifierade — feminiserade — fördelningen kommit till stånd i bankyrket behandlas, bl.a. betydelsen av skillnaden mellan kvinnliga och manliga banktjänstemäns löner. Tidpunkten då mekaniseringen började ske antages även ha betydelse, liksom arbetsuppgifternas karaktär — de s.k. servicenivåernas olikhet. Kvinnorna — och därvid företrädesvis unga kvinnor — återfinns nästan enbart på obefordrad nivå. I denna mening kan vi således säga att arbetsfördelningen i samband med den förändrade funktionella differentieringen har stratifierats och feminiserats.

5.2.2 "Bankundersökningen"

Inställningar och beteenden av betydelse för bankarbetets stratifiering

Vad som skall belysas i det följande är frågeställningen vilka beteenden och attityder, som kan antagas ha betydelse för den ovan påvisade tydliga kategoriklyvningen inom bankarbetet. Här antages att bankyrket har ett särskilt intresse i detta avseende. Inom kontorsbranschen i övrigt kan en stratifierad arbetsfördelning av denna art i allmänhet relateras till en stratifierad extern rekrytering. Inom bankyrket, däremot, är befordringsgången intern. Alla — med få undantag — börjar som bankaspiranter. Denna omständighet — den likartade utgångspunkten — gör naturligt nog skillnaden mellan mäns och kvinnors beteenden och inställningar särskilt intressant, då vi samtidigt känner den stratifierade arbetsfördelning som karakteriserar bankarbetet. Denna problematik skall belysas med hjälp av resultat från en intervjuundersökning av bankanställda.⁴⁷

⁴⁷ I min egenskap av handledare för ett 4-betygsarbete fick jag tillgång till ett primärmaterial; 63 förhållandevis omfattande kvalitativa intervjuer med bankanställda. För intervjuer utvaldes på ett slumpmässigt sätt från företagets register över anställda, 70 bankanställda, såväl befordrade som obefordrade och aspiranter, sysselsatta i allmänt bankarbete. Ett antal kontor, som var mer avlägset belägna från centralorten uteslöts dock redan från början. För att beskriva bankundersökningens syfte citerar jag Carina Sigebö, som genomförde undersökningen och författade uppsatsen.

"Huvudsyftet var att få data om individens attityd till sin arbetssituation, vad som karakteriserar männens och kvinnornas arbete inom banken, vad som formar arbetssituationerna samt även att skapa en bild av individens inställning och beteende inför den faktiska arbetssituationen. Intervjuformuläret ger information om persondata, utbildning och andra bakgrundsvariabler, individens befattning, befattningens innehåll, arbetsförhållanden och liknande. Vidare har olika aspekter på arbetet och företaget behandlats, aspekter såsom attityder till arbetsinnehållet, arbetsförhållandena, företagspolitiken och olika upplevelser av könsdifferentieringen."

Sigebö, Carina, *En "case-study" av mäns och kvinnors arbetssituation i ett bankföretag*. Stencil. Sociologiska Institutionen, Lund 1972, s. 13—14.

Om vi nu utifrån dessa undersökningsresultat kan urskilja beteenden och inställningar som kan antagas vara av betydelse för den stratifiering — ur könssynpunkt — inom bankarbetet som konstaterats, blir det även av intresse att analysera hur de manliga och kvinnliga bankaspiranterna kommer att antaga dessa olika inställningar etc. Denna problematik belyses här och befodringsprocessen — men även "icke-befodringsprocessen" — ses därvid som en s.k. feed-backprocess.

Avslutningsvis behandlas medvetenheten om en stratifierad arbetsfördelning inom organisationen, liksom därvid även den eventuella betydelsen av en sådan medvetenhet.

5.2.2.1 En arbetsorganisatorisk motsättning

Inledningsvis sades, att denna stratifiering inom bankarbetet inte kunde relateras till externa rekryteringsförhållanden. Härigenom kunde bankarbetet sägas ha ett särskilt intresse. Om den stratifierade arbetsfördelningen *inte* kan relateras till externa rekryteringsförhållanden måste interna stratifierande inställningar och beteenden vara betydelsefulla.

Betydelsefullt för att beskriva en bank som arbetsplats är dess hierarkiska uppbyggnad. Rekryteringen till de mer kvalificerade arbetsuppgifterna sker till stor del genom befodringar inom organisationen. Man antages i allmänhet som aspirant och får sedan "gå den långa vägen".

Befodringsgången är således intern och hierarkisk, en omständighet som torde vara av betydelse för bankanställdas beteenden och inställningar. Betydelsefullt är emellertid även att den interna stratifieringen under aspiranttiden, och på obefordrad nivå överhuvudtaget, är liten. Man kan säga, att det existerar en norm om att alla aspiranter skall lära alla stolar.

Ovanstående två faktorer — bankyrkets hierarkiska interna befodringsgång och den ringa stratifieringen på bankarbetets mer elementära nivå — får här utgöra en arbetsorganisatorisk ram gentemot vilken tolkning av intervjuvaren sker.

Bankyrkets interna befodringsgång kan nu sägas innebära stratifierande tendenser, samtidigt som ingen differentiering skall förekomma, dvs. alla skall lära allt, alla skall rotera etc. på den obefordrade nivån. I denna mening kan således bankyrket väl beskrivas utifrån den motsättning som var vår inledande utgångspunkt.

Vi skall även finna att dessa tendenser även här kan ses som dialektiskt motsatta i den meningen att de begränsar varandra — men samtidigt kan sägas förstärka varandra.

För att beskriva hur denna motsättning präglar situationen citerar jag en av de intervjuade, en obefordrad man:

”I och med att man skall kunna allt inom banken / föga stratifierad begynnelse-nivå / tror jag inte att det är någon större konkurrens. Man finner sig ofta i sin placering, men alla strävar framåt det är klart.” / hierarkisk befordrings-gång /

5.2.2.2 Överordnade informationsregler för tolkningen av intervjuerna

Intervjutolkningen avser således att belysa vilka inställningar och beteenden — liksom emotionella uttryck för dessa — som ingår i den kontinuerliga process som har en ur könssynpunkt stratifierad arbetsfördelning som reellt resultat.

Om ett system genomgår en sådan differentieringsprocess innebär detta även att de deltagande i denna process måste ha information om hur differentieringen skall genomföras i varje konkret situation. Denna information, skriver Buckley, är emellertid inte något som finns från början eller ens något som kan beskrivas med utgångspunkt från ett fastställt slutstadium.

”Attention must finally be paid to the interactions generated by the rules, seen as only limiting frameworks of action; to the new information, meanings, and revised rules generated by the interactions; and to the more or less temporary social products that represent the current state or structure of the ongoing process.”⁴⁸

Differentieringen — här den kontinuerliga stratifieringen — får i stället ses som en pågående social process. Informationen kan inte beskrivas ”från början” eller särskilt bestämt förutsägas för konkreta situationer. Man kan kanske säga, att information till deltagarna i en differentieringsprocess kan härledas från ett antal regler — men hur dessa regler tillämpas i det specifika fallet är ”more or less temporary social products”.

De interna beteenden och attityder, som med den inledande motsättningen som bakgrund, här antogs särskilt stratifierande kommer i det följande att relateras till några mer övergripande informationsregler av den art som ovan beskrivits. Begreppen ”dissociation” och ”association” användes.⁴⁹ Dessa dissociativa (eller associativa) beteenden eller inställningar kan värda i samband med vissa arbetsuppgifter o.l. Dissociation respektive asso-

⁴⁸ Buckley, Walter, *Sociology and modern systems theory*. New Jersey 1967, s. 62.

⁴⁹ I detta sammanhang innebär dissociativt beteende vad Mannheim kallat ”*social distancing*”. ”To create mental distance implies diminishing identification. It is to move from sympathising acts towards alienation, without, however, necessarily implying categoric or aggressive behaviour”. Mannheim, Karl, *Systematic Sociology*. London 1947, s. 48.

Association innebär motsatsen, dvs. beteenden och attityder som skapar mental närhet, ökar identifikationen o.l.

röra arbetsuppgifter av olika kvalifikationsgrad, egenskaper som är önskvärd dissociation kan även taga sig emotionella uttryck. Dissociation versus association i skilda situationer ses således här som övergripande informationsregler.

Problematiken i det följande blir därvid: Kan männens inställningar och beteenden beskrivas som dissociativa till den obefordrade bankarbetsnivån, medan kvinnornas istället framstår som associativa?

I det nedanstående uppmärksammas dock, att dissociation (respektive association) i den konkreta arbetssituationen kan ta sig synnerligen olikartade uttryck, vad Buckley kallade "more or less temporary social products". Dessa mer specifika uttryck för dissociation respektive association skall senare närmare behandlas och därvid bl.a. relateras till organisationens konkreta personalbehov på olika avdelningar etc.

5.2.2.3 Resultat från "Bankundersökningen"

I det följande kommer några resultat från "Bankundersökningen" att redovisas. Därvid behandlas hur banktjänstemännen beskriver sin arbetsdag (såväl beskrivningarnas innehåll som sättet att beskriva). Vidare behandlas inställningen till arbetet, framför allt om inställningen kan beskrivas som generell eller om den i stället kan beskrivas som specifik, och eventuellt strategiskt profilerad. Ett avsnitt rör vilka egenskaper de intervjuade anser vara av betydelse för bankarbetets utövande.

Intervjuszvaren på dessa områden tolkas utifrån om de kan ses som dissociation till bankarbetets obefordrade nivå.

5.2.2.3.1 Beskrivning av en arbetsdag: Dissociativa och associativa beteenden och attityder

Den intervjuade banktjänstemannen ombads att redogöra för sysslorna under "en normal arbetsdag". ("Hur ser en normal arbetsdag ut för Din del? Tag t.ex. igår och försök att beskriva så utförligt som möjligt vad Du gjorde!") Man kan säga, att svaren innehåller information av två slag: Dels om de "verkliga" arbetsuppgifterna. Genom denna information kan man få uppgifter om dissociativa respektive associativa beteenden. Informationen är dock "ojämn", i den meningen att arbetstagarna gett mer eller mindre utförliga beskrivningar. Denna "ojämnhet" innebär dock även den ett slag av information. Nämligen om vad man vill underbetona eller eventuellt framhäva, dvs. dissociativa respektive associativa attityder. Naturligtvis — och ur analytisk synpunkt beklagligtvis — går dessa två slag av information in i varandra. Vad man verkligen gör utgör utgångspunkten för det man vill framhäva — eller underbetona. Liksom en dissociativ eller

associativ attityd naturligtvis påverkar presentationen av de verkliga arbetsuppgifterna.

Nedan behandlas först skillnader beträffande arbetsuppgifter⁵⁰ (dissociativt eller associativt beteende), som kan återfinnas mellan obefordrade kvinnor⁵¹ och obefordrade män.

Beträffande *skillnaderna mellan obefordrade män och kvinnor* kan sägas: Redogörelserna ger här en ganska likartad bild. Vissa uppgifter är synnerligen vanliga för båda dessa kategorier, nämligen kontrollering och sortering. Vissa arbetsuppgifter förekommer enligt dessa redogörelser dock i avsevärt högre grad bland kvinnorna. Det gäller då uppgifter som närmast kan beskrivas som "plockgöra" — plocka fram och plocka in, ta fram, sätta in etc. Antingen förhåller det sig så, att de manliga banktjänstemännen helt enkelt inte nämner att de "plockar fram/in, sätter fram" etc., något som eventuellt kan beskrivas som en dissociativ attityd. Kanske söker man därmed underbetona detta mer elementära "plockgöra". I annat fall kan beskrivningarna vara verkliga — i så fall utgör frånvaron av "plockgörat" i stället ett indicium på dissociativt beteende. Sannolikt ingår "plockgörat" inte sällan i kassatjänsten, en tjänst som är särskilt vanlig bland kvinnorna.

Vidare förekommer "räknar" eller "skriver" oftare bland kvinnorna. De kvinnliga banktjänstemännen räknar bl.a. ofta kassetter (brukar ingå i kassatjänsten). Andra uppgifter som oftare återfanns i de kvinnliga redogörelserna är "delar upp", "för över" och liknande "transformation" av något material. Uppgifter som oftare finns hos de obefordrade männen än kvinnorna är bl.a. "prioriterar", "ser efter vad som finns" o.l., uttryck som antyder en — i någon mån — oberoende disponering av tiden. Drag av oberoende (dvs. arbetsuppgifter som inte ligger på sorterings-, räknings- eller kontrollplanet) märkes även genom arbetsuppgifter som "noterar",

⁵⁰ För att få en första översiktsskild av den mångfald av arbetsuppgifter som nämnes här jag använt mig av de verb som utnyttjas i arbetsbeskrivningen (t.ex. sorterar, kontrollerar, räknar, sammanträder etc.). I vissa fall har man i stället sagt "problemlösning", "ärenden", "kontroll" etc. Dessa uttryck kan dock i de flesta fall ses som böjda verb och har då använts som sådana. Däremot har det inte någon betydelse vid denna sammanställning *vad* som kontrollerats (kan vara siffror eller andras arbete) *vad* som öppnats (kan vara depåer eller kassavalv, banken eller kassatjänsten). Metoden har således sina brister. Den visade sig i varje fall kunna ge givande infallsvinklar, då det gällde att finna skillnader och olikheter mellan skilda personalkategorier.

⁵¹ Vid beskrivningen har de obefordrade kvinnor som sysselsattes i direkta sekretäruppgifter uteslutits, liksom de befordrade kvinnorna, på grund av sitt ringa antal, 3 st.

Översikt beträffande arbetsuppgifterna* inom skilda kategorier

De obefordrade kvinnorna	De obefordrade kvinnorna + de obefordrade männen	De obefordrade männen	De befordrade männen
a) "Plockgöra": plockar fram, tar upp, lägger in etc. (i viss utsträckning även av obefordrade män)	a) Kontroll och sortering	a) Antyder självständig disponering av tiden: ser efter (vad som finns). Prioriterar.	a) Kvalificerade ärenden: Handlägger ärenden, analyserar problemlösningar, gör bokslut
b) Räknar och skriver		b) Antyder oberoende: sköta "mindre" ärenden: t.ex. lägger upp, noterar, refererar, sammanställer, gör vid, köper — säljer	b) Informell diskussion: samtalar etc. Formell diskussion: Sammanträde, underhandling, föredragning etc.
c) Delar upp, överför			c) Administration: Planerar, fördelar, går igenom, följer etc.

* I ovanstående schema har vissa arbetsuppgifter ej medtagits. Detta gäller i första hand arbetsuppgifterna "kunder" och "telefon", arbetsuppgifter som återfinns på samtliga nivåer. "Telefon" liksom "kunder" säger ytterligt lite om själva arbetsuppgiftens eventuella oberoende eller kvalifikationsgrad. Olika typerna i kundkontakternas utseende behandlas närmare i ett följande avsnitt. Vidare har vissa sällan nämnda arbetsuppgifter inte medtagits.

"refererar" och "sammanställer". Vi finner i något enstaka fall även dylika uppgifter bland kvinnorna, dock inte i samma utsträckning som bland de obefordrade männen.

Några av de obefordrade männen nämnde vidare i högre grad arbetsuppgifter som innebär en form av arbetsledning. Exempel på sådana uttalanden hos de obefordrade männen utgöres av "kontroll av arbetsuppgifter", "en flicka sköter uppdrag, sen får jag kolla att det är rätt", "samlar ihop allting från de andra kassorna och kollar detta", "jag skriver ärendena — Britta kontrollerar". Att denna typ av mer arbetsledande — eller i varje fall överordnande — uppgifter nämnes, kan antyda en dissociativ relation till bankarbetets begynnelsenivå.

Vidare föreligger det en ganska distinkt gräns mellan obefordrades och befordrades arbetsuppgifter. Få arbetsuppgifter — med undantag av "kunder" och "telefon" är gemensamma i befordrades och obefordrades arbetsbeskrivningar. Som vi senare skall se innebär även "kunder" och "telefon" artskilda arbetsuppgifter på de olika nivåerna.⁵²

5.2.2.3.2 De nämnda arbetsuppgifternas variation

"When one examines the role clerks play, *one is struck above all by the great diversity of their functions*. Each detail is simple, but the articulation of the whole is extremely complex, so that only a rare few have an overall grasp of the general process. Fundamentally, the operations involved are counting, collating, noting, checking, inscribing, recopying, and filling out forms, stub-books, and ledgers. Not only are the tasks diverse, they are also multiple."⁵³

Crozier betonade variationen och mångfalden hos kontorsanställdas göromål. Även i de obefordrade tjänstemännens (såväl männens som kvinnornas) arbetsbeskrivningar är just variationen och mångfalden påfallande. Denna arbetsuppgifternas variation fordrar emellertid en mer preciserad beskrivning. Avses en variation av arbetsuppgifterna under en dag, medan dagarna sinsemellan däremot är mycket likartade? Eller uppträder de varierande arbetsuppgifterna under ett längre tidsperspektiv så att dagarna därigenom ter sig ganska olika?

I kvinnornas arbetsbeskrivningar förekommer avsevärt oftare än i männens, s.k. löpande grunduppgifter. De kvinnliga banktjänstemännen synes ofta syssla med arbetsuppgifter som kan antagas vara dagligen förekommande. De ska "ringa och få kurserna", "öppna och räkna serviceboxen", "ombesörja adressändringar", "beställa nya mynt", "behandla identitetskortsbeställningar".

Variation och mångfald i arbetsuppgifterna på denna kvalifikationsnivå i banken synes här ofta utgöras av ett antal regelbundna och mindre arbetsuppgifter. "Man vet vad man har att göra — och man har alltid att göra", som en kassörska uttryckte sin relation till kassörskearbetet.

⁵² Att antaga att rutiniserade uppgifter skulle saknas bland de befordrade vore emellertid föga korrekt. Formuleringar i arbetsbeskrivningarna som "dödsboet igen", "tre soliditetssupplysningar", "sex fondärenden" etc. antyder att det hos de befordrade banktjänstemännen förekommer ett uttryckssätt som liknar läkarnas, då de senare talar om patienter som "magsåret" eller "det brutna benet". Ett uttryckssätt av denna typ antyder även detta en avståndsmarkering till rutinuppgifter. I detta fall finns det dissociativa beteendet på en något högre kvalifikationsnivå.

(För en diskussion om läkarnas uttryckssätt, se Katz, Fred E. "Nurses". I Etzioni, Amitai, *The Semi-professions and their organisations*. New York 1969, s. 64.

⁵³ Crozier, Michel, op. cit., s. 84. (Min kursivering.)

Dessa löpande grunduppgifter förekommer sannolikt i första hand på bankarbetets mer elementära nivå. Förekomsten av detta slag av arbetsuppgifter i beskrivningarna kan därför ses som associativt beteende eller som en associativ attityd, medan avsaknaden av de löpande grunduppgifterna får tolkas som en form av dissociation med ifrågavarande nivå.

Belysande är även här de kommentarer beträffande variationen, som männen respektive kvinnorna gör i sina arbetsbeskrivningar. Ungefär hälften av de obefordrade männen betonar variationen i arbetsuppgifterna mellan skilda dagar eller perioder: Här återfinns uttalanden som "ganska svårt att beskriva en dag", "det går inte att beskriva en normal-arbetsdag", "varierande arbetsuppgifter från dag till dag", "ovanligt med bara en arbetsuppgift". En av de obefordrade männen understryker skillnaden i arbetsbelastningen mellan början och slutet av månaderna, semestertider etc.

Uttalanden av detta slag återfinns inte hos någon av de intervjuade kvinnorna i allmänt bankarbete. De få kvinnor som nämner variationen säger blott "kundtjänsten varierar efter olika ärenden" eller "saker kan ta olika lång tid".

Männen synes särskilt framhäva variationen mellan dagarna och understryker därvid sitt längre tidsperspektiv, en inställning som närmast kan ses som dissociativ gentemot rutinbetonade och varje dag likartade löpande arbetsuppgifter.

5.2.2.3.3 Sättet att beskriva

Arbetsuppgifternas innehåll och arbetsuppgifternas variation har behandlats. En annan aspekt utgör här sättet att beskriva arbetsdagen. Enligt Michel Crozier är skillnaderna i detta avseende avsevärda mellan över- och underordnade kontorstjänstemän.

Arbetsbeskrivningar gjorda av vissa överordnade tjänstemän ("policy makers" och "claim adjusters") på de av Crozier undersökta försäkringsbolagen var mycket olika "the clerks" och liknande tjänstemannagrupper. Denna skillnad i sättet att beskriva visade, att dessa, något mer överordnade tjänstemän, hade en mycket klarare bild av sin egen roll i företaget.

"Everyone has a clear conception of his role. This shows up in the description they give of their work; it is much simpler and more comprehensible than the descriptions given by clerks. While the latter have a tendency to see their work *in terms of particular operations*, the former state it more easily *in terms of function*. For example: "I sell the merchandise", or "I prepare the work for the lawyer."⁵⁴

⁵⁴ Crozier, Michel, op. cit., s. 86. (Min kursivering.)

Nedan ges exempel från bankundersökningen för att visa vilken typ av olikheter som här avses.

De två nedanstående utgör exempel på arbetsbeskrivningar gjorda av *obefordrade kvinnor*:

"8.30 Plockar fram allt från valven, allt som skall vara framme, går samtidigt igenom vad som hänt dagen innan och på morgonen t.ex. nya cirkulär, och vad som skall ske under dagens lopp. 9.30 Öppnar, kunderna börjar komma. Jag kompletterar böcker, skriver in insättningar och räntor och uttag. Öppnar nya böcker, transporterar böcker. Sysslar med strängt taget allt utom utlåning. Ingen fastställd tid till lunch, vi tar så mycket vi hinner, ungefär en halvtimme. 15.00 Stämmer av, kontrollerar huvudblad, stoppar ner post, plockar ihop insättnings- och uttagsslappar. Behandlar bankgiro och checkar."

"9.15 Kassatjänst, ta hand om serviceboxen, kontrollera så allt stämmer. Lunch. Boka checker, räkna silver, lokalclearing — avstämning, om tid över så är det öppet i kassa. 2.00 Föra över en massa, få att stämma eller leta fel. 3.00 Sen hoppa in på olika avdelningar där jag behövs. 5.10."

Följande två arbetsbeskrivningar gjordes av *obefordrade män*:

"Börjar 9. Rapporter hela dagen! Sammanställer rapporter på alla stora kunder. Se så säkerheten stämmer. (Ovanligt att jag endast har en arbetsuppgift.)"

"8.45 Måndagar är värst. Mycket med utländska banker. Förhandla reskonto med utlandet. Det betyder massor av telefonsamtal. Göra vid uppdrag för Malmö-gruppen — som en flicka gör. Sen får jag kolla så det är rätt. Blir för stressigt och då njuter man inte riktigt av arbetet. På lediga stunder rusar man iväg till arkivet. Finns mycket att pyssla med. Allt vävs in i vartannat."

Skillnaden är kanske inte så stor men tendensen är ändå påfallande. Kvinnornas beskrivningar är ofta minutiösa — och utan personliga kommentarer. De obefordrade männens beskrivningar är något mindre noggranna och följes av mer subjektiva bedömningar.

Detta beskrivningssätt — mindre noggranna men med försök till en sammanfattning av en personlig inställning — framstår här som en dissociation till en mer rutiniserad elementär nivå. I några fall äger visserligen de gjorda kommentarerna föga relevans som sammanfattningar av arbetsbeskrivningar, men att kommentarer av detta slag överhuvud göres är i sig betydelsefullt.

I några fall — fast avsevärt mer sällan — förekommer kommentarer "vid sidan om" också bland de obefordrade kvinnorna. Även här söker man troligen därvid uttrycka en mer personlig relation till arbetsuppgifterna. Innehållet i kommentarerna gör dock att de närmast får tolkas som associativa. Man kan säga att de egna — nuvarande — arbetsuppgifterna ten-

derar att "professionaliseras". Här framhålles i stället betydelsen av att hålla ordning. En av dem säger: "man måste vara väldigt noggrann så att inte fel utbetalningar sker eller utbetalningar till fel person", "rutin i allt ... måste ligga i ordning, men då hinner man tänka på annat under tiden".

5.2.2.3.4 Betoning av arbetsuppgifternas betydelse

Några av de obefordrade männen understryker i kommentarer och beskrivningar explicit sina ärendens betydelse, något som för denna obefordrade grupp i viss mån får tolkas som dissociativ inställning. En talar särskilt om "stora kunder", en annan påpekar att "nästa stora uppgift kan bli något helt annat".

Ingen av de intervjuade kvinnorna understryker arbetets betydelse på detta sätt.

5.2.2.3.5 Dissociation beträffande attityder eller beteenden?

En central fråga efter denna diskussion av skillnader beträffande mäns och kvinnors arbetsbeskrivningar (avseende arbetsuppgifternas innehåll, kommentarer om arbetsuppgifternas variation, sättet att beskriva) blir om skillnaderna realiter återfinns på attityd- eller beteendenivån. Ett svar härpå ges, i någon mån, genom svaren på några andra intervjufrågor. På frågan "Finns det några arbetsuppgifter som Du tycker är mindre roliga att syssla med?" framstår rutinarbete som synnerligen utbrett även bland de obefordrade männen.

Flera angav att det direkta rutinarbetet upptog ungefär 25 % av arbetsdagen. Någon svarar

"Redovisning och bankgiro. Det är tråkigt. Monotont arbete. Går ut på att skilja två papper från varandra och så slå dem. Det kan röra sig om 1000 papper om dagen. Jag sysslar för tillfället med dessa arbetsuppgifter varje dag."

En annan av de obefordrade männen säger

"Ja, sortering av växelblanketter. Det är bara att sortera efter datum och bokstav 1 1/2 till 2 timmar dagligen".

Genom det ovanstående framstår olikheterna med hänsyn till arbetsbeskrivningarna i varje fall till dels som olikheter på attityd-nivån. Givetvis förekommer betydande skillnader även beträffande beteendet, kvinnornas kassatjänst utgör bl.a. ett exempel härpå. Sannolikt är emellertid dessa skillnader inte lika omfattande som de framstår i arbetsbeskrivningarna.

5.2.2.3.6 Neutralt konstaterande versus emotionell dissociation

Följande fråga ställdes: "Om Du gör en jämförelse mellan de olika avdelningarna på en bank: Vilken avdelning tror Du har mest *ansvar*? (Mer *rutinbetonat* arbete?) (Självständigt arbete?)" Nedan analyseras svaren på frågan om mer rutinbetonat arbete.

Trots avsaknaden av stratifiering på denna nivå finns här arbetsuppgifter som ter sig särskilt "känsliga" för en befordringsintresserad. Särskild avståndsmarkering skulle i dessa avseenden de arbetsuppgifter röna som ligger perifert i hierarkiskt avseende. "Kassan" t.ex. kan i viss mån sägas ligga utom den hierarkiska befordringsgången.⁵⁵

En hypotes var här, att en dissociativ relation skulle betonas till dylika avdelningar för männens del, medan kvinnorna i lägre utsträckning skulle nämna kassa och inlåning som rutinarbete. I viss mån kan antagandet sägas ha besannats: Kvinnorna nämnde i något lägre utsträckning kassa och inlåning som rutinbetonade.

Den innehållsmässiga skillnaden beträffande vilka arbetsuppgifter man fann rutinbetonade var dock förhållandevis ringa. Anmärkningsvärt är snarare de affektiva ordalag de obefordrade männen använde, då de talade om rutinbetonade arbetsuppgifter. Man säger, "det är samma sak hela tiden", "monotont", "slentrian" etc.

Kvinnorna däremot tycks oftare neutralt konstatera att kassa, inlåning etc. är rutinarbete. Nästan hälften av de obefordrade kvinnorna nämnde således i neutralt konstaterande ordalag, att kassa eller inlåning för dem framstod som de mer rutinbetonade avdelningarna. En av dem säger, "mest rutinarbete i kassatjänsten. Det är ju bara så"; en annan "inlåningen, där jag befinner mig".

Ungefär 1/4 av kvinnorna nämnde någon intern avdelning, som den mest rutinbetonade. Flera av dessa menade att dessa avdelningar blev rutinbetonade då man saknade kundkontakt.

Uppfattningarna var här mycket likartade bland män och kvinnor. Det för männens del dissociativa bestod snarare i de emotionellt negativa inslag som attityden till rutin hade.

5.2.2.3.7 Om generell involvering (association) versus strategisk dissociation

Det finns en normativ förväntan att en aspirant skall lära allt. Men att lära allt betyder inte, att det ur befordringssynpunkt är strategiskt att finna

⁵⁵ I det följande skall orsaken till detta närmare behandlas. Se 5.2.2.4.3 Exemplet kassatjänsten.

”allt roligt”. Det är snarare antagligt, att ett generellt intresse — att man gillar ”pengar”, ”siffror” o.l. — är en föga befodringsstrategisk form av involvering.

Bankorganisationen är platsen för en hierarkisk befodringsgång och tävlan. Ett möjligt vapen i denna tävlan blir då, att i ett föga stratifierat kontext (dvs. bankarbetets obefodrade nivå) där de normativa förväntningarna rör allsidighet med hänsyn till kunskapen, strategiskt profilera sin involvering.

Anmärkningsvärt många (nästan hälften) bland de obefodrade kvinnorna framhöll ett all-round intresse. ”Jag tycker om allt!” Man tyckte om, att arbeta med ”pengar över huvud taget”. En annan av de obefodrade kvinnorna tyckte om ”sifferarbete av olika slag”.

Bland männen saknas helt denna positiva inställning till ”allt”. Vissa dissociativa kommentarer synes även förekomma oftare i de obefodrade männens svar än bland kvinnornas. Detta trots frågans positiva formulering beträffande vad som var särskilt intressant.

”Inte rena rutinuppgifter. Helt ärende, in-teckningar, lånet. Ser hela följden. Hela uppläggnen.”

En annan framhåller ”diskussionskontakt” med kunderna:

”Telefonkontakt med kunder som vill diskutera börsen. Ömsesidigt utbyte.”

Man kan således säga, att en sådan profilerad involvering samtidigt innebär ett slags strategisk dissociation.

Balansgångsproblematiken framstår i de obefodrade männens svar ofta mycket tydlig. Man skall kunna sköta det mesta av det elementära bankarbetet och *samtidigt* distansera sig från det. Som en av de obefodrade männen uttrycker sig:

”Skulle nog kunna klara *alla* på avdelningen. Har suttit på alla platser utom chefens. Klarar den nuvarande och den som förbereder de uppdrag som jag sköter och skriva maskin som ”flickan” gör. Men det är ju ”tösajobb” (skratt) och inte så lustigt.”

5.2.2.3.8 Den informella organisationen av arbetet

Associationen till den mer elementära nivån kunde bestå i en särskild relation till dess arbetsuppgifter. Det är emellertid inte endast arbetsuppgifterna som är av betydelse härvidlag. Inställningen till arbetskamrater, hur samarbetet sinsemellan organiseras, kan även uppvisa drag av dissociation respektive association till bankarbetets obefodrade nivå.

Kvinnorna säger oftare än männen, att de hjälper till på andra avdelningar; att de hoppar in där de behövs. På flera frågor framkommer, att en alternering av vissa arbetsuppgifter — ofta de som framstår som särskilt tråkiga — förekommer.

En av de obefordrade kvinnorna säger exempelvis:

”Jag tycker inte något har varit ointressant. Det fanns vissa monotona arbeten i Malmö. Vi alternerade mellan dem. Fick kontrollen av vad andra skrev och räknade. Alla fick göra det en månad i stöten.”

Sannolikt är en sådan organisation av arbetet efter demokratisk överenskommelse inte sällsynt. Den föga stratifierade begynnelsenivån, liksom arbetsuppgifternas — i vissa fall mycket stora — rutinisering utgör en god grogrund. Den sociologiska betydelsen av överenskommelser av detta slag är inte svår att förstå. Bl.a. binder man sig för vissa sysslor t.ex. var femte månad e.d. Härmed kan man säga, att man binder sig i ett visst kontext — vissa arbetskamrater och på en viss kvalifikationsnivå.

Vi kan se alterneringen som en demokratisk arbetsfördelningsprincip. Ingen skall slippa undan (naturligtvis inom den grupp alterneringen sker). Det motsatta förhållandet finner vi t.ex. då högstatusindivider på ett ostentativt sätt tilldelar lågstatus-individer (t.ex. nytillkomna) särskilt negativt belastade arbetsuppgifter.

En sådan olikhet avseende de mellanpersonliga kontakterna på arbetsplatsen belyses genom nedanstående uttalande gjort av en obefordrad kvinna:

”Man har ju ständigt kontakt med den som sitter bredvid. Arbetet går ju inte bara ut på att arbeta och arbeta. Dessutom hjälper vi den som sitter bredvid.
/ STÖRRE KONTAKT? /

Inte mindre i varje fall, när kontakten ligger på det planet, alltså motsatsen till att någon säger ’gör det, och gör det’.”

Förekomsten av särskilt negativa och rutinbetonade arbetsuppgifter synes således under vissa omständigheter kunna bestyrka och öka associationen till den mer elementära nivån, detta genom en informell alternering av dylika arbetsuppgifter (en alternering som även explicit framhålls som särskilt positiv bland kvinnorna). Vi kan observera kvinnornas generellt neutrala inställning till rutinarbete (se ovan) liksom förekomsten av alterneringen av de särskilt negativa arbetsuppgifterna mellan arbetskamraterna. Detta kan jämföras med de obefordrade männens tendens till emotionellt avståndstagande till rutinuppgifter och deras kommentarer i arbetsbeskrivningarna, som underströk vissa arbetsledande funktioner.

5.2.2.3.9 Om viktiga egenskaper för det nuvarande arbetet

En av frågorna som gällde viktiga egenskaper inom bankarbetet kan sägas vara associativ redan genom sin formulering,⁵⁶ dvs. frågan rörde viktiga egenskaper för de nuvarande arbetsuppgifterna, och begränsade sannolikt därmed, i hög grad, dissociationsmöjligheterna. Frågan löd: "Vilka egenskaper tycker Du är viktigast att man har i ett arbete med just de arbetsuppgifter som Du har?"

Ovan nämndes att redan frågans formulering begränsade dissociationsmöjligheterna. Obefordrade män och kvinnor nämner således i stort sett samma egenskaper. Man betonar vikten av framför allt två egenskaper: a) betydelsen av att klara kundkontakten — "att kunna ta människor", och b) betydelsen av noggrannhet.

En anmärkningsvärd skillnad är dock att dessa båda egenskaper framställs i mycket olika kontext. De obefordrade kvinnorna betonar i sina svar, att man inte får bli irriterad hur mycket kunden än "skäller". Kommentarer av detta slag antyder klart vilken form av kundkontakt det kan röra sig om och vad kvinnorna ofta menar när de framhåller betydelsen av att "kunna ta människor". Ett bemästrande av irritationssituationer — "att kunna ta stötar" — betyder god yrkeskunskap.

Här nedan följer några svar från obefordrade kvinnor:

"Måste vara vänlig mot folk fast de kanske skäller ut en. Noggranna med pengar när det gäller utbetalningar och sådant."

"Snabb. Inte bli nervös när det blir mycket att göra. Kunna ta folk på rätt sätt fast de är irriterade. Måste alltid vara vänlig mot kunderna."

De män som nämnt betydelsen av kundkontakten betonar i stället betydelsen av kunnighet. Man skall vara kunnig, klara förfrågningar och lägga fram alternativ.

Fem av de 13 männen angav kundkontakten som betydelsefull.

"Lite utåtriktad när man ska tala med kunder. Lite kunnighet också. Glad och trevlig så att de kommer igen nästa dag."

"Tålmod och hjälpsam mot kunderna. Att man har en viss kunskap om banken i stort när man får förfrågningar."

"Kunna ta kunder på rätt sätt, ge kunden olika alternativ. Gott förhållande med arbetskamraterna."

⁵⁶ En annan fråga avseende viktiga egenskaper var emellertid dissociativ redan genom sin formulering. Den handlade om egenskaper som var viktiga för en befodringsinriktad. Frågan behandlas närmare nedan, 5.2.2.4.4.

En av männen nämner kundens eventuella irritation — men som betydelsefullt framstår härvid inte att kunna ta emot irritationen, utan snarare att undvika den genom att vara ”alert”, snabb o.l.

”Får inte vara för långsam. På ’alerten’. Får inte sitta och sova. Gäller sättet mot kunderna. Kunderna blir irriterade om man tar för lång tid på sig, och då går det ut över en själv.”

Endast en av de obefordrade männen nämner betydelsen av att inte snäsa kunderna och kunna ta emot vad de säger.

Den andra egenskapen som av både män och kvinnor ansågs av särskild betydelse var noggrannheten. Kvinnorna nämner därvid betydelsen av att vara noggrann, samtidigt som man talar om konsekvenserna av slarv. Nedan följer några av de obefordrade kvinnornas svar.

”Noggrann med det man sysslar och inte slarva iväg. Det får man oftast igen i så fall.”

”Noggrannhet. Om det är t.ex. fel nedsorterat tar det nästan dubbelt så lång tid med arbetet. Föra kort fordrar noggrannhet.”

”Hemskt noggrann, ett slarv har man igen (annars får man kanske göra om jobbet 2 ggr).”

De obefordrade männen däremot nämner noggrannheten i ett annorlunda kontext. Kunskap, allmänbildning, logiskt resonemang, nämnes samtidigt som noggrannheten. Noggrannheten tycks hos dem i stället avse kunskapen — man skall vara noggrann i sina kunskaper, i vad man säger o.l.

Nedan följer några av de 13 obefordrade männens svar.

”Man ska ha ett visst logiskt resonemang. Man måste kunna göra en analys av det material man har på ett sådant sätt att även en icke-insatt skall kunna läsa materialet. Man måste vara noggrann. Man ska kunna göra s.k. rimlighetsbedömningar, vilket man lär sig genom erfarenhet.

(Man bör vara ’ärlig’ i sin redovisning. Fast det går nästan inte att vara ’ärlig’ numera.)”

”Noggrannhet. Bör kunna geografi och veta var länder och orter ligger. Veta var man har konton, så att man slipper slå upp allting. Kunna språk t.ex. att ’lasko’ på finska betyder faktura, att det inte är en ort. Allmänbildad, t.ex. veta vad Efta är, att det inte är en betalningsmottagare.”

”Noggrannhet. A och O att man vet, vad man sysslar med. Ska aldrig göra något om man inte är säker på att man gör rätt. Bättre fråga.”

”Ordningssinne och organisationsförmåga.”

Man kan här snarast tala om en dissociation respektive association inom möjligheternas ram, med utgångspunkt från frågans formulering. Visserligen kan olikheter med hänsyn till noggrannhetens skiljaktliga inplacering till en viss del bero på olikheter med hänsyn till de verkliga arbetsuppgifterna. Kvinnorna sade sig, således, oftare syssla med "mekaniskt räknande" — de räknade kassan, kassetter och sparbössor. Slarv betyder för dem, att samma sak får göras igen. Det är dock mindre troligt att olikheterna realliter är så avsevärda som svaren låter antyda.

5.2.2.4 Befordringsinställning liksom icke-befordringsinställning — en konsekvens av en feed-back-process

Här har skillnader mellan manliga och kvinnliga banktjänstemäns beteende och attityder observerats. Inledningsvis antogs dessa skillnader ha en stratifierande betydelse, dvs. de förmodas vara bestämmande för den stratifiering av arbetsfördelningen efter kön som vi återfunnit i bankarbetet. En följande problematik blir härvid: Hur kommer dessa skillnader mellan kvinnliga och manliga banktjänstemäns beteenden och attityder till stånd? Mot bakgrunden av den ringa stratifiering, som sagts utmärka den obefordrade bankarbetsnivån, blir frågan också vilka uttryck dissociationen (respektive associationen) kan ta sig i konkreta arbetssituationer.

Denna problematik skall närmare belysas i den följande diskussionen där männens och kvinnornas beteenden och inställningar kan ses som komponenter i en feed-backprocess som kan innebära befordran (t.ex. här för männen) men även icke-befordran (för kvinnornas vidkommande).

Skillnaderna i inställningar och beteenden (dissociation respektive association) till bankarbetets obefordrade nivå inplaceras härefter i sitt organisatoriska sammanhang och skillnaderna relateras till organisationens målsättning. Därvid behandlas särskilt exemplet kassatjänsten. Avslutningsvis diskuterades betydelsen av expressivitet i denna organisatoriska feed-back-process.

5.2.2.4.1 En mer teknisk beskrivning av denna process

Befordran (liksom icke-befordran) ses mindre ofta som resultat av en feed-backprocess. Exempelvis så att ledningen uppmuntrar vissa individer som härefter visar sig än mer på styva linan, och som därför "överbetalas" och som följd därav lägger en allt större energi i dagen etc.⁵⁷

⁵⁷ Av betydelse vid ett sådant synsätt är sannolikt de avsevärda skillnaderna mellan kvinnor och män i överlön — om nivå hålles konstant. Vidare kan det faktum att aspiranten är man, liksom en eventuell "överutbildning", redan från början san-

Genom ett sådant synsätt uppmärksammas vissa drag hos befodringsprocessen, som eventuellt kunde beskrivas som den mer tekniska sidan i denna process.

5.2.2.4.2 Stratifierande inställningar inplacerade i sitt organisatoriska sammanhang

Det är dock möjligt, att gå vidare och se denna feed-backprocess i sitt organisatoriska sammanhang.⁵⁸ Tom Burns skiljer i en essä på kooperativa och kompetitiva mål inom en organisation. Det kooperativa målet utgöres i detta fall av effektiv förvaltning av kapital, in- och utlåning etc. Det kompetitiva målet återfinns på individplanet. Den anställde söker på olika sätt befrämja sin egen situation i företaget. Burns gör ännu en distinktion. Den anställdes relation till företaget kan dels beskrivas som en form av kontrakt (commitment of engagement) vilket då innebär, att den anställde "sköter jobbet". Ett vapen i den anställdes konkurrens med andra i företaget (i uppfyllandet av sin kompetitiva målsättning) blir dock en fördjupad och personligt viktigare relation till företaget (commitment of involvment). Med utgångspunkt från några citerade företagsledare, säger Burns, att det här framstår som "the task of the management as expanding the latter / commitment of involvment / and using it".⁵⁹ Det är nu vi ser betydelsen av att se det sociala fenomenet "befordran" som en s.k. feed-back mellan dessa målsättningar.

Företagets befodringspolitik sådan den uppfattas av skilda kategorier (obefodrade män och kvinnor, befodrade män) kan eventuellt ge närmare information beträffande utseendet hos denna feed-back mellan målsättningar. Befodringspolitiken sådan den framställes "ovanifrån" (t.ex. här från de befodrade männens sida) kan sannolikt ses som ett utspel och ge information om vad Burns kallade organisationens kooperativa behov. De teorier som de obefodrade männen och kvinnor har om vad som är befodringsstrategier, kan på ett analogt sätt ge information i individuella (eventuellt kompetitiva) målsättningar.

nolikt verka som ett utspel i befodringsens feed-backprocess. Av intresse är även att anlägga ett feed-back-synsätt m.h.t. de interna kursernas betydelse för befordran. Frågan är här vilket som har störst betydelse: de kunskaper som antages förvärfvas eller den anställdes utspel "jag är intresserad av befordran"!

⁵⁸ Utgångspunkt och terminologi tages i en publicerad artikel av Burns, Tom, *Ambiguity and Identity*. Stencil. Department of Sociology Edinburgh University 1965. Vissa av hans tankegångar ges dock här empiriskt grundade specificeringar.

⁵⁹ Burns, Tom, op. cit., s. 13.

En fråga i intervjuerna löd: "Kan man säga, tycker Du, att banken uppmuntrar eller satsar mer på anställda som har vissa typer av arbetsuppgifter eller som är på någon viss avdelning?"

Sammanfattningsvis kan företagets befordringspolitik sådan den uppfattades hos de skilda kategorierna beskrivas på följande sätt:

a) De befordrade männen — som oftast har någon form av arbetsledande position — framhåller att möjligheterna är lika för alla.

b) De obefordrade kvinnorna framhåller att möjligheterna är lika för alla.⁶⁰

c) De obefordrade männen däremot har ofta skilda "teorier" om hur befordran går till.

Nästan samtliga befordrade framhöll således att alla har samma chans. Som en av de befordrade männen uttrycker sig:

"Nej, alla får samma information, alla har samma chans till vidareutbildning. Bra."

I flera sammanhang framkommer att man ser normativt på problemet. Det *ska* vara lika möjligheter. En av dem yttrar

"Utlåningsfolket har alltid haft hög prestige. Ansvaret är stort på den sidan. Jag har försökt kämpa mot detta prestigetänkande".

Några betonar, att de som har förutsättningar satsas det på.

"Goda blivande aspiranter flyttas till avdelningar där de kan utvecklas. Alla har samma möjligheter".

De flesta framhåller således att alla avdelningar — eller i varje fall alla aspiranter — har samma möjligheter. Tre av de befordrade männen nämner avdelningar med särskilda möjligheter — utlåningen och juristavdelningen. Endast *en* av dem nämner i förbigående, att någon avdelning eventuellt kan missgynnas:

"Nej, alla har samma chans. Strävar efter att personalen skall vara all-round-utbildad och kunna göra sig gällande överallt. Alla rutinplatser är det cirkulation på. Men kanske inte på CK. Och utom kassörerna — *de vill inte byta, mycket ansvarsfullt arbete, ur kundsynpunkt är det inte nyttigt att byta.*"
(Min kursivering.)

⁶⁰ Anmärkas bör dock att den aktuella frågan rörde skillnader mellan avdelningar, specialinriktningar o.l. På en direkt fråga om eventuella skillnader mellan kvinnors och mäns befordringsmöjligheter i företaget, framhöll kvinnorna sina egna — på en generell nivå — sämre möjligheter.

Ovan talades om "the task of the management of expanding the latter / commitment of involvement / and using it". Med utgångspunkt från detta blir den synnerligen starka betoningen från ledningens sida av "allas lika möjligheter" mer förståelig. Betydelsefullt är troligen därvid att med ett sådant explicit betonande av öppenhet och likhet i befordringspolitiken kan utformningen av den underordnades strategier styras. Man kan säga, att den konkreta arbetssituationen och dess behov därigenom då i högre grad får avgöra strategins utseende.

Genom ett feed-back-synsätt mellan målsättningarna (den kooperativa och den kompetetiva) kan vi således se hur en individs eventuella kompetetiva strategi kan formuleras ovanifrån. Samma synsätt måste emellertid även vara tillämpligt på de icke kompetetiv- och befordringsorienterade. Även en inställning av denna art borde kunna ses som ett resultat av en feed-back av samma slag.

De obefordrade männen framställde ofta olika teorier om vilket tillvägagångssätt som kunde vara strategiskt. En befordringsorienterad söker i ett oklart sammanhang efter antydningar. På grundval av dessa skapar han sin teori om befordringspolitiken och lägger upp sin strategi därefter. Oklarheten är betydelsefull. Den ger en möjlighet till en mer efter omständigheterna utformad styrning ovanifrån eller, som det framstår från den underordnades sida, ett på ett individualiserat manér utformat kompetetivt vapen.⁶¹

Den ovan beskrivna processen har av en av de obefordrade männen getts en kortare och mer självklar formulering.

"Tendenser kan skönjas. Tendensen att banken satsar mer på personal som de har användning för."

Avgörande är emellertid att den selegerande feed-backen pågår i ett jämlikhetskontext som möjliggör en utformning av strategi (eller icke-strategi) efter aktuella organisatoriska behov.

De obefordrade kvinnorna svarade på frågan om någon avdelning eller någon yrkesutövare med speciella arbetsuppgifter gynnades, att möjlighe-

⁶¹ En sådan efter de konkreta omständigheterna utformad strategi kan märkas i skilda sammanhang. På frågan om vad man trodde ledningen lade särskild vikt vid i befordringsärenden var de obefordrade männen mer framtidsorienterade än kvinnorna. Man talade om den kommande platsen "man måste kunna platsen man söker", "bör vara lämpliga för den platsen de får". Kvinnorna däremot nämnde oftare anciennitet och utbildning. På frågan om inställningen till den egna befordran var männen inte sällan konkreta i sina svar. "Ja, så småningom. Det skulle vara inom växlar, fond eller lån, för där är det enklast att komma upp sig."

terna var lika stora för alla. Denna skillnad mellan de obefordrade männens versus de obefordrade kvinnornas inställning kunde eventuellt förklaras med att kvinnorna apriori inte är lika kompetetivt orienterade. Därmed blir de mindre känsliga för styrande information ovanifrån om befordringsstrategin. Det är emellertid även möjligt att de ovanifrån utsettes för andra impulser och antydningar avseende strategi. Även den kvinnliga inställningen kan således ses som ett resultat av en feed-back mellan målsättningarna.⁶²

5.2.2.4.3 Exemplet kassatjänsten

I det följande skall mäns och kvinnors inställning till en specifik arbetsuppgift på den obefordrade nivån behandlas, nämligen kassatjänsten. De olika inställningar till denna tjänst som kan konstateras skall även inplaceras i sitt organisatoriska sammanhang, dvs. ses som ett resultat av en feed-back mellan organisationens och individens mål. En av de befordrade männens yttrande om kassörerna belyser väl relationen mellan dessa målsättningar.

”de vill inte byta, mycket ansvarsfullt arbete, ur kundsynpunkt är det inte nyttigt att byta.”

Att sitta i kassan har från männens sida framställts som särskilt negativt.

”Det står genast klart och tydligt för de som intervjuats att det är *kassaarbetet* som är den springande punkten när det gäller arbetsfördelningen mellan könen. Bland såväl män som kvinnor är man medveten om och nämner denna arbetsuppgift. Inom bankvärlden är kassatjänsterna klart kvinnodominerade. De tycks betraktas som typiska kvinnoarbeten — en serviceuppgift som kräver fingerfärdighet och ordningssinne men inte så mycket självständighet. Det innebär inte heller något krävande arbetsledarskap.

Att männen anser att kassan är den rätta platsen för kvinnor, finns det ingen tvekan om.¹

’Det skall inte behöva vara någon skillnad, men kvinnorna passar kanske bättre i kassorna.’ ’Kan de sitt jobb, är kvinnorna lika lämpade som männen överallt, men de är i särklass bättre i kassorna.’ ’För min del skulle jag inte skilja på manliga och kvinnliga. Lutar dock åt kvinnor på kassa-jobb’ och

⁶² Det s.k. bristande befordringsintresset hos kvinnorna i bank- eller andra kontorsyrken, som i skilda sammanhang framhållits, bör således bl.a. ses som ett resultat av en feed-backprocess av denna art. I samband med processens tekniska utseende nämndes betydelsen av s.k. kicks. Överlön kunde bl.a. ses som en sådan kick i denna feed-back. Belysande härvid är uppgifter avseende andelen överlönade i skilda kategorier. Gruppen obefordrade män, mellan 26—39 år är den grupp som särskilt utmärker sig genom sin stora andel överlönade. Se t.ex. ”Hur mycket har banklönerna ökat i år?” Bankvärlden, 8, 1967, s. 232.

'Jag vet exempel på kvinnor som kan sköta strålande även omväxlande arbeten. Kassaarbete lämpar sig förstås bättre för kvinnor.'"⁶³

Kvinnornas lämplighet i detta avseende synes ofta tas för given. En av de obefordrade männen sade om kassatjänsten:

"I kassan vill jag inte sitta (skratt). Man sitter ju still hela tiden. Får ont i ryggen. Ensidigt arbete. I kassan fastnar dom ju, men det beror ju på att det är kvinnor som sitter där med familj och sådant. För andra jobb krävs mer utbildning och det vill de nog inte."

Att kassatjänsten tenderar att undvikas av befordringsorienterade har bl.a. tillskrivits det faktum, att tjänsten "ligger vid sidan om befordringshierarkin", en omständighet som i sin tur kan relateras till organisationens mål — "det är ur kundsynpunkt inte nyttigt att byta". Kassatjänst kan emellertid nu i någon mån sägas skilja sig från övriga tjänster. Vid behandlingen av feed-backprocessen mellan målsättningarna framhölls flexibilitet, dvs. möjligheten av att genom styrning ovanifrån formulera individuella strategier. Härigenom kom vissa tjänster — vid en viss tidpunkt — att framstå som framtids-tjänster. Betydelsefullt är emellertid nu, att kassatjänsten inte i samma utsträckning synes beröras av denna flexibilitet — "byte är aldrig bra" — dvs. tjänsten inordnas mycket sällan i bankyrkets befordringshierarki. Denna omständighet antages här vidare ha som konsekvens att skillnaden mellan kassatjänsten och andra tjänster (inordnade i befordringshierarkin) efter hand ökar. Denna olikhet mellan vilka egenskaper och kunskaper som kräves i kassatjänst versus vad som kräves på andra tjänster skall här närmare behandlas.

Ett antagande är, att denna tjänst ur vissa aspekter kräver konträra egenskaper och beteenden jämfört med dem som fordras på den "befordrade" nivå.⁶⁴ Några av dessa beteenden och attityder skall beskrivas, bl.a. utifrån kundkontaktens olikhet.

Vissa kunskaper och egenskaper framhäves som betydelsefulla på alla nivåer inom bankhierarkin. "Bankfolk" ska utmärkas av vissa karakteristika. Inte sällan kan denna förmenta likhet inom allt bankarbete dock närmast beskrivas som skenbar. Ett exempel på hur "olik" en förment "likhet" är, utgöres av den s.k. kundkontakten. Man har sagt att bankarbetet i allt högre utsträckning tenderar att bli ett affärsyrke av servicekaraktär. Banktjänstemannen skall sälja bankens tjänster.⁶⁵

⁶³ Sigebo, Carina, op. cit., s. 34.

⁶⁴ "Att sitta i kassan under en längre tid" kommer därvid att — i Buckleys terminologi — utgöra en icke-"kick" och i stället för en "deviance-amplifying process"

Man nämner däremot sällan kontakternas olikhet. Den stora skillnaden mellan de olika servicenivåerna kan i någon mån belysas genom att man ofta talar om framtida möjligheter att i stor utsträckning automatisera den lägre servicenivån.

I kassatjänsten säges bl.a. vissa arbetsuppgifter vara så rutinbetonade, att man talar om möjligheten att de kan skötas av en automat.⁶⁶

För en förståelse av de anticipatoriska svårigheterna skall "kundkontakten" sådan den framställs av de befordrade banktjänstemännen som kontrast till ovanstående, närmare beskrivas.

På frågan "Vilka arbetsuppgifter tycker Du om att syssla med?" är svaren från de befordrade tjänstemännen sinsemellan mycket likartat formulerade. En avgörande majoritet framhåller kundkontaktarna som särskilt positiva. "Kundkontaktarna ger krydda åt arbetet", man får ett förtroligt samtal med en kund". Man talar om att lösa kundernas problem. "Man kommer folk in på livet. Lär känna folks pengabekymmer". Någon talar om "folk som det går att ha god kontakt med. Lugn och ro och sämja". Av de 13 befordrade gav endast 2 svar som avvek från ett sådant betonande av kundkontaktarna. De befordrade männen nämner också betydelsen av att "låta kunderna prata av sig" (som kontrast mot all formell behandling), "att sätta sig in i kundernas idéer och problem", man ska "känna människorna" och liknande. Av de tretton befordrade männen nämner 8 explicit en sådan förmåga till förståelse.

I kassatjänsten äger kundkontakten inte samma förtrolighet. Kontakten med kunderna sker här öppet.

Öppenheten innebär bl.a. att eventuella negativa sanktioner utdelas offentligt. "Man kan bli utskälld, och man kan få tack till tusen", "man måste vara vänlig trots att kunderna är irriterade" etc. Hos de kvinnliga banktjänstemännen kunde märkas en professionalisering av "förmågan att ta emot stötar".⁶⁷

Det är vidare sannolikt, att skillnaden mellan dessa nivåer i kundkontakt (här exemplifierade av kassatjänsten respektive kreditbedömning) efter

kan man sannolikt säga att en mer kontinuerlig kassatjänst i hög grad begränsar möjligheterna till en senare "deviance" från den obefordrade nivån.

⁶⁵ Se *Svenskt yrkeslexikon*, Del 1, 1967. Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen. Helsingborg 1967, s. 271.

⁶⁶ Se t.ex. Bruzelius, Lars, *Hur många serviceenheter?* Lund 1971, s. 10.

⁶⁷ Att en yrkesutövare utsättes för publika negativa sanktioner samtidigt som yrkesrollen i hög grad begränsar möjligheterna "att ge igen" är tecken på lågstatus, brist på makt etc. Se i övrigt avsnittet om s.k. trekantsyrken och den underordning (inom organisationen och i relation till kunden) som utmärker dessa yrken.

hand har blivit större och även kan antagas att fortsättningsvis öka.⁶⁸ Några decennier tillbaka sköttes kassörens arbetsuppgifter företrädesvis av män. Ökade olikheter mellan de båda servicenivåerna medför emellertid, att de egenskaper, som arbetsuppgifterna kräver, i än högre grad blir konträra.

En bakgrund till de förmodade ökade olikheterna utgöres av de befordrade tjänsternas drag av personlig lojalitet o.l.

”... ju större inslaget av personlig lojalitet är i förhållandet mellan konsument-producent desto svårare blir uppgiften att upprätta en ny organisation.”⁶⁹

Väsentligt för vår utgångspunkt blir därvid, att vid en förändring av arbetsuppgifterna (dvs. förändringar avseende den funktionella differentieringen gentemot än större automation på en nivå) kommer samtidigt tendensen till stratifiering att framstå som än mer markerad. Vi finner således att förändringen av den funktionella differentieringen tenderar att öka olikheten mellan kassatjänsten och tjänsterna på den befordrade nivån och innebär därigenom en tendens till stratifiering. I vårt fall innebär det att de kvinnliga banktjänstemännen tenderar att sysselsättas i underordnade, mer rutiniserade och från den befordrade nivån mer skilda arbetsuppgifter.

5.2.2.4.4 Den expressiva sidan av strategin

Tom Burns framhåller att en individ — särskilt i organisatoriska sammanhang där han ovanifrån ses som en eventuell resurs — söker framhäva sina strategiska kvalifikationer genom beteenden, attityder, genom tal, klädsel etc., samtidigt som han underbetonar vissa mindre strategiska känslor, upplevelser o.l. Härmed utsättes personalen för vad som närmast kan beskrivas som en kosmetisk behandling.

”It is on the occasions when we find ourselves being appraised as a resource that we almost consciously reconstruct our behaviour, speech, demeanour, clothing, cultural reference so as to represent ourselves as containers of useable faculties and information. We proffer only the more relevant qualifications and the more congenial qualities, and mask those sentiments, beliefs and biographical episodes which may be inconsistent with or, at best, irrelevant to the requirements for use of oneself made explicit by the selectors or regarded as implicit. More, on such occasions when we present ourselves as candidates for appointment, promotion, financial backing, or political support, the expres-

⁶⁸ Ett exempel på en sådan tendens utgör försök till automation av vissa ärenden på den obefordrade nivån.

⁶⁹ Stinchcombe, A. L., ”Social struktur och skapandet av organisationsformer”. I Burns, Tom (red.), Människan i industrisamhället. Stockholm 1972, s. 131.

sive aspect of our personality — our persona — receives an almost cosmetic treatment."⁷⁰

Vi har funnit männen mer befodringsorienterade i beteenden och inställningar. Antagligt är att de också visar en större expressivitet i dessa avseenden.

En fråga som ställdes till de intervjuade banktjänstemännen var: "Vad tas mest hänsyn till här i företaget, tror Du, när någon befodras?" I svaret på denna fråga skiljer sig de obefordrade männen och kvinnorna mycket påtagligt från varandra.

De obefordrade männen betonade betydelsen av expressivt beteende. I samband med detta nämndes inte sällan för vem/vilka det var av betydelse att uppvisa detta strategiska beteende. Männen framhöll således betydelsen av "att visa gott gry", "att framhäva sig", "beror på hur individen kan sälja sig själv, ska ses och höras mycket". Vidare nämnde männen oftare vem/vilka det var viktigt att visa sin duglighet för. Man nämnde ofta vem som avgör befodringsärenden; "hans chefer får uttala sig", "kontorsföreståndaren bedömer den saken". Flera nämner betydelsen av den s.k. "befodringskommittén".

Medvetenheten om *hur* man skall uttrycka sin duglighet och för vem den är intressant är således påtaglig hos de manliga tjänstemännen. Tom Burns framhåller t.o.m. denna medvetenhet som ett utmärkande drag i vår tids stora organisationer. Utan att närmare gå in på hans diskussion om denna medvetenhets betydelse för den personliga identiteten, skall jag citera hans diskussion om bl.a. rollers annorlunda betydelse, då de spelas på detta medvetna och explicita manér.

"For when individual describes, analyses, or criticises the role he is playing, what kind of 'role' can we then ascribe to him? Indeed, in much of the interview material on which this paper has drawn, there is a clear implication of detachment not only from the 'roles' which are being acted out but from the self which has been formed in order to act out the 'roles' effectively."⁷¹

De obefordrade männen nämnde visserligen ofta betydelsen av duglighet och utbildning, men ett eller flera av ovanstående mer expressiva aspekter förekom än oftare — i nästan samtliga svar.⁷²

⁷⁰ Burns, Tom, *Ambiguity and Identity*, op. cit., s. 6. (Min kursivering.)

⁷¹ Op. cit., s. 16. På samma sida skriver han även "if as Socrates said, the unexamined life is not worth living, human existence is perhaps gaining a little in value, at least in this one respect".

⁷² Troligen kan en från individens sida alltför stark betoning på det expressiva i den kompetitiva strategin stå i motsättning till uppfyllandet av det kooperativa må-

Kvinnorna däremot talar nästan enbart om betydelsen av formella kvalifikationer. En säger "kunskaper och antalet genomgångna kurser, tidigare praktik samt hur länge man varit på banken". Egenskaper och kvalifikation av detta slag är föga expressiva, och kan visas först då man går till anställningshandlingar och liknande dokument. Ingen av kvinnorna nämnde vem som skulle bedöma, befordringskommittén etc. Vidare förekom bland kvinnorna inte sällan kommentarer som visar att man anlagt moraliska aspekter på frågan. Några säger "jag hoppas på erfarenhet och lämplighet", "man vill ju tro . . .".

En av de obefordrade kvinnorna understryker explicit den minskande betydelsen av expressivt beteende i befordringssyfte, "det går inte att knuffas fram idag, utan man måste ha den utbildning som krävs för platsen". Man kan säga att kvinnornas uppfattningar om lämplig befordringsstrategi är föga expressiv. Betydelsefullt är dock även, att denna icke-expressiviteten tenderar att normativt understrykas. Expressiva beteenden och attityder *ska* inte betyda något, dvs. ett normativt kontext i vilket expressivt beteende (att visa gott gry, att sälja sig o.l.) sannolikt snarare ger upphov till negativa sanktioner.

5.2.2.5 Hur kvinnorna är relaterade till bankarbetet

Uppfattningar och medvetenhet kan urskiljas på olika nivåer. Om vi frågar en kvinnlig banktjänsteman om hennes inställning till arbetsvillkoren i banken måste vi göra en distinktion mellan hennes inställning till den *egna* arbetssituationen och hennes *eget* befordringsintresse å ena sidan och inställningen till kvinnornas möjligheter i *allmänhet* i företaget liksom till kvinnornas arbetssituation i banken i *generell* mening. Väsentligt för vårt följande resonemang är nu, att inställningen på båda dessa nivåer kan sägas tillsammans utgöra inställningen till arbetet.

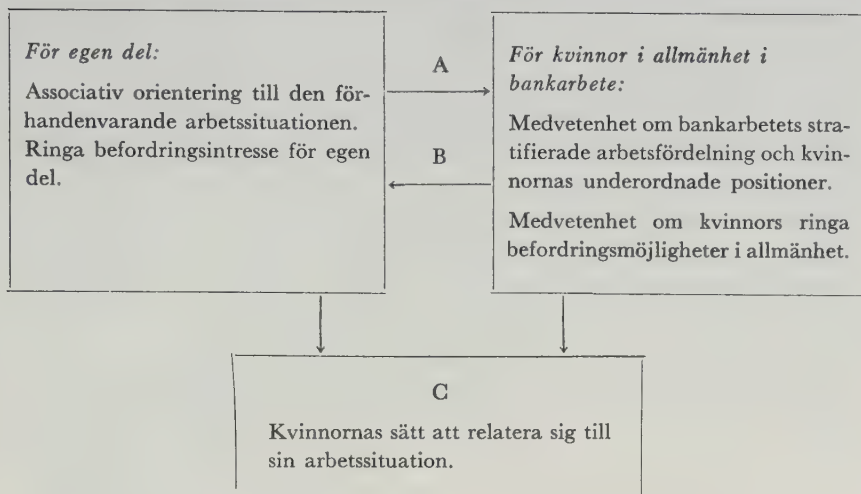
Ett exempel från den aktuella bankundersökningen kan här ges: På frågan om *eget* intresse för befordran svarade nästan samtliga kvinnor ett deciderat nej. Man hänvisade till att man inte hann "för man och barn" o.l.⁷³ Vidare beskrevs de kvinnliga banktjänstemännens inställning till de förhandenvarande, oftast underordnade, arbetsuppgifterna som associativ. På det generella planet — kvinnors befordringsmöjligheter i allmänhet i företaget — hade man inställningen att dessa möjligheter var små.⁷⁴

let. För en diskussion av denna problematik se Goffman, Erwing, *The presentation of self in everyday life*. New York 1959, s. 33, och uttrycket "dilemma of expression versus action."

⁷³ Sigebo, Carina, op. cit., s. 80.

⁷⁴ Se op. cit., s. 77—79, för en närmare redogörelse av svaren.

Det följande schemat skall få utgöra utgångspunkten för en diskussion av hur kvinnorna relaterade sig till sin arbetssituation.



Eventuellt kunde nu dessa båda nivåer relateras till varandra så att man hänvisar till kvinnornas ringa befordringsintresse för att förklara den stratifierade arbetsfördelningen, (A). Eller, omvänt, man hänvisar till den stratifierade arbetsfördelningen för att förklara det ringa befordringsintresset, (B). Det är emellertid även möjligt att se inställningen på de båda nivåerna som två tendenser som sammantagna bildar kvinnornas orientering till sin arbetssituation, (C). Kvinnornas associativa inställning till sin nuvarande — oftast underordnade — arbetssituation skall därvid ses tillsammans med den motsatta tendens, som medvetenheten om kvinnornas underordningsposition inom bankarbetet kan sägas utgöra.

En relation till arbetet av denna art och bestående av motsatta tendenser av ett likartat slag har, bl.a. i avsnittet om anställningsrörligheten i s.k. kvinnoyrken, beskrivits som en tendens till "displacement of motivation". I detta resonemang relateras anställningsrörligheten till de förutsättningar, som arbetssituationen innebär för motsatta tendenser av detta slag.⁷⁵

Crozier fann i sin studie av kontorsanställda, att en underordnad position inom företaget var förbunden med en särskild lojalitet till detta, dvs. de mest underordnade var inte sällan de mest lojala till företaget. Denna lojalitet var emellertid av ett passivt slag och var även förbunden med en apatisk inställning till företagets skötsel (en ringa participation och integration)

⁷⁵ Se det avsnitt som behandlar anställningsrörligheten i s.k. kvinnoyrken.

liksom till en mer apatisk inställning i allmänhet — en större andel av dessa avstod från att rösta etc.⁷⁶

Sammanfattningsvis kan vi kanske nu säga, att då systemet (organisationen) erbjuder låg belöning i status, lön etc finner vi en hög anställningsrörlighet, om relationen till arbetet präglas av motsatta tendenser av den art som här beskrivits. Om emellertid de fördelar systemet erbjuder är förhållandevis stora och arbetet alltså ger högre status och en jämförelsevis hög lön, finner vi kanske andra sätt att relatera sig till företaget på.⁷⁷

Kvinnornas relation till sin arbetssituation sades bestå i de motsatta tendenser som ovan beskrivits. Dessa båda tendenser antogs vidare vara relaterade till varandra så att de tenderade att upphäva *och* förstärka varandra. För de kvinnliga banktjänstemännens vidkommande antages att medvetenheten om deras underordnade position i bankarbetet hade betydelse för det sätt på vilket de var associativt relaterade till sin förhandenvarande arbetsituation. Denna kvinnornas associativa inställning präglades således av saklighet. De kunde själva uppfatta sina egna arbetsuppgifter som rutinerade och som underordnade — ”det är bara så”. De var inte involverade i bankyrket och dess speciella kultur utan såg på sitt arbete ”jobb som jobb” eller ”det är i alla fall ett rent arbete”.⁷⁸

5.2.2.6 Sammanfattning

Syftet har varit att utifrån resultaten från en intervjuundersökning med bankanställda belysa beteenden och inställningar av betydelse för bankarbetets stratifierade uppdelning. Bankyrket hade därvid ett särskilt intresse, då den stratifierade arbetsfördelningen i detta yrke inte kunde relateras till externa rekryteringsförhållanden. En s.k. arbetsorganisatorisk motsättning — betonande av den funktionella differentieringen (rotation på alla stolar o.l.) samtidigt som den interna befordringsgången kan sägas innebära stratifierande tendenser — framhölls som särskilt betydelsefull för förståelsen av banktjänstemännens beteenden och attityder.

Resultaten visade att män och kvinnor beskrev sina arbetsdagar olikartat. Bland männen förekom oftare emotionella kommentarer som innebar ett avståndstagande till den obefordrade bankarbetsnivån. Kvinnorna

⁷⁶ Se Crozier, op. cit., s. 141 ff.

⁷⁷ De kvinnliga banktjänstemännen ansåg sig bl.a. i högre grad välavlönade än t.ex. männen i yrket. Se Sigebo, Carina, op. cit., s. 103.

⁷⁸ Vidare torde vi även inom detta yrke kunna finna en jämförelsevis hög yrkesrörlighet. Den låga medelåldern bland de kvinnliga banktjänstemännen antyder detta. — Få torde t.ex. utvecklas till s.k. kontorsskatter.

var mer allmänt involverade i sitt förhandenvarande arbete, medan männen i högre grad syntes ur befodringsaspekter strategiskt profilera sin involvering.

Frågeställningen hur dessa olika stratifierande inställningar hos manliga och kvinnliga banktjänstemän kan antagas komma till stånd belyses genom att individuella inställningar och beteenden ses som uttryck för individernas målsättningar och, vidare, genom att dessa i sin tur relateras till bankorganisationens målsättningar.

Avslutningsvis behandlades det sätt på vilket de kvinnliga banktjänstemännen var orienterade till sin arbetssituation. Denna orientering sades bestå i en associativ inställning till de förhandenvarande arbetsuppgifterna förbunden med en medvetenhet om de egna arbetsuppgifternas rutinisering och underordning. Dessa tendenser sågs som i en mening motsatta och antogs vidare ha som konsekvens en involvering i arbetet av typen ”jobb som jobb”.

5.3 SJÖKVINNOR

På arbetsplatsen fartyget är arbetsrollen särskilt betydelsefull för de mellanpersonliga relationerna. Vi kan därför tala om en tendens till funktionell differentiering, dvs. till specialisering enligt givna arbetsuppgifter. Mot denna bakgrund får stratifierande tendenser, dvs. tendenser till en kvinnornas underordning genom en arbetsfördelning efter kön en särskild betydelse.

Sammanfattningsvis kan problematiken i det följande avsnittet beskrivas på följande sätt: Finner vi under tiden mellan 1920 och 1970 någon förändring av kvinnornas position ombord? Vid vilken av tidpunkterna finner vi en mer stratifierad arbetsfördelning efter kön? Vilka egenskaper hos arbetsplatsen fartyget kan i så fall relateras till denna förändring? Kan, vidare, en förändring av denna art på fartyget antagas ha en mer generell giltighet, i den meningen att egenskaperna ombord på fartyget kan antagas återfinnas i arbetslivet i allmänhet — då visserligen mindre markerade?

5.3.1 Källor till data och informationer

För en analys av ovanstående slag har jag utnyttjat informationer och data av olika slag: a) uppgifter om kvinnornas arbetsuppgifter vid de olika tidpunkterna, b) informationer om inställningen till sjökvinnor, c) kännedom om vissa karakteristika hos fartyget som arbetsplats.

I det nedanstående skall vi utgå från två tidpunkter; tiden omkring 1920 samt 1960—70-talen.

Information från 20-talet om inställningen till sjökvinnorna är knapphändig men kan bl.a. erhållas genom ett antal motioner om kvinnorna till sjöss som vid denna tid framlades. Vidare finns vissa kvalitativa uppgifter i Socialstyrelsens utredning Sjömansyrket i Sverige II (1919). Från 60—70-talen hämtas uppgifter dels från en norsk avhandling av Aud Korbøl: Kvinnan ombord, som bygger på deltagarobservationer, dels från den svenska fackliga tidskriften Sjömannen.

5.3.2 En grundläggande motsättning ombord: Om tendensen till funktionell differentiering och tendensen till stratifiering

Vilhelm Aubert har studerat fartyget som arbetsplats. Inledningsvis skall två faktorer från hans analys framhållas.

a) För det första framhåller Aubert att arbetsrollerna, dvs. de förvärvade egenskaperna, blir särskilt betydelsefulla till sjöss.

*"Arbetsorganisationens roller ombord blir helt bestämmande för alla relationer mellan manskapet, även de som annars anses höra till privatlivet. Sovplats, fritidsutrymme och måltidsplats är reglerade utifrån placeringen i fartygets produktionssystem. Beteckningar på befattningar användes mycket ofta i stället för namn, även på fritiden. Följden av denna närhet mellan produktionssystemet och fritidssystemet är att varje man ombord får sin identitet och självuppfattning närmare knutna till rollen inom produktionssystemet än fallet är inom industrin."*⁷⁹

Konsekvenserna blir en för sjöfolk särskilt stark sammankoppling av yrkesroll och identitet,⁸⁰ vilket även kan beskrivass som en tendens till funktionell differentiering.

b) Samtidigt kan dock, enligt Aubert, arbetsrollen på fartyget vara svår att avgränsa från privatlivet. Man kan säga, att även privatlivet här ingår i produktionssystemet. Fartyget kan beskrivas som en total institution. I institutioner av denna art är det svårt att upprätthålla specificitet och saktighet i relationerna.

Man kan, som Aubert, säga "Det finns inga klara gränser mellan det relevanta och det irrelevanta"⁸¹ i olika situationer.

Denna omständighet kan nu även sägas utgöra en förutsättning för att egenskaper som inte rör den funktionella differentieringen har betydelse för relationerna ombord. Här skall vi även finna förutsättningarna för en tendens motsatt den funktionella differentieringen — en tendens till stratifiering efter kön.

⁷⁹ Aubert, Vilhelm, *Socialt samspel*. Surte 1968, s. 153.

⁸⁰ Op. cit., s. 157.

⁸¹ Op. cit., s. 161.

5.3.3 En tendens till stratifiering: Skillnader i arbetsuppgifterna mellan 1920 och 1960—70-talen

I det följande skall vi se om någon förändring av kvinnornas relativa positioner ombord har inträffat mellan 1920 och 1970. Finner vi därvid någon tendens till mer markerad stratifiering av arbetsfördelningen efter kön?

Korböl säger i sin avhandling om kvinnor till sjöss att sjökvinnor är en förhållandevis ny företeelse.⁸² I stort är detta sannolikt riktigt även för Sveriges del. Vissa förbehåll får emellertid göras. Vi finner således uppgifter om en kvantitativt sett inte obetydlig grupp kvinnor i Socialstyrelsens utredning år 1919, *Sjömansyrket i Sverige*.⁸³ Den fackliga tidskriften, *Den sjöfarande kvinnan*, som utkom mellan 1929 och 1932 visar även på sjökvinnornas existens redan då.

Med utgångspunkt från Socialstyrelsens utredning (1919) kan kvinnornas arbetsuppgifter ombord vid tiden omkring 1920 beskrivas enligt följande: Ungefär 2/3 av den kvinnliga personalen klassificeras som restauratriser eller förestånderskor samt som kokerskor. Den övriga tredjedelen utgöres av uppasserskor och övrig personal. Vi finner således en klar övervikt för de mer kvalificerade yrkena. (Se tabell 5.1.)

Tabell 5.1: *Arbetsuppgifter för kvinnlig ångfartygspersonal*⁸⁴

Restauratriser eller förestånderskor	432
Kokerskor	373
Uppasserskor	302
Övrig personal	104
	1.211

För att beskriva en eventuell förändring med hänsyn till sjökvinnornas arbetsuppgifter utgår jag från uppgifter hämtade från Korböls avhandling, som behandlar de norska sjökvinnorna. Förhållandena torde dock vara likartade i Sverige. Dessutom använder jag mig av svenska data av mer kvalitativ art, då rent statistiska uppgifter varit omöjliga att finna för Sveriges

⁸² Korböl, Aud., *Kvinnen ombord. En sosiologisk undersökelse av kvinners liv og arbeid på skip i den norske handelsflåte*. Oslo 1970, s. 89.

⁸³ Andelen kvinnor av den personal på ångfartygen som ingick i Socialstyrelsens undersökning utgjorde ungefär 10 %. Siffran bygger på uppgifter hämtade från *Sjömansyrket i Sverige*. Kungl. Socialstyrelsen, SOS, Socialstatistik, Del II. Stockholm 1919, s. 14*.

⁸⁴ Tabellen sammanställd på uppgifter från den ovan citerade utredningen från Socialstyrelsen, op. cit., s. 14*.

del. Dessa senare uppgifter kommer från Svenska Sjöfolksförbundet och i något fall från reportage i fackförbundstidningen Sjömannen.

I Kvinnan ombord ger Aud Korbøl data från 1967. Dessa uppgifter tyder på en total omvälvning om vi jämför med 1919 års utredning. Den största gruppen av den kvinnliga personalen utgjordes då av restauratriser, föreståndare och kockar. 1967 återfinns endast 2,5 % av kvinnorna som "stuerter" eller "kokker". Däremot finner vi över 80 % som mäss- och salongspersonal.

Tabell 5.2: *Kvinner i handelsflåten etter stilling (nordm. og utl.) 1967*

Stilling	Totalt	%
Radiotelegrafister	322	7,4
Stuerter	26	0,6
Kokker	87	1,9
Messe- og salongpersonale	3 760	86,2
Andre i messe og salong*	145	3,3
Andre stillinger**	22	0,5
I alt	4 362	99,9

* Baker, konditor, koldjomfru osv.

** Tilhørende hospital og regnskapsavdelingen.⁸⁵

I ett frågeformulär, som jag översände till Svenska Sjöfolksförbundet, fanns följande fråga: "Inom vilken yrkeskategori ovan (restauratriser, förestånderskor eller motsvarande / Kokerskor (kockar) / Uppasserskor / Övrig personal) sysselsättes numera den största andelen av kvinnorna till sjöss? Svar: Övrig personal. Nästa fråga gällde inom vilken kategori den näst största andelen av de sjöfarande kvinnorna kunde återfinnas. Svaret blev nu, att de sysselsattes som servitriser och uppasserskor. Tendensen för Sveriges del är tydligen likartad den som beskrivits för Norges.

Korbøl skriver under rubriken "Konklusjon — er kvinnen en lavstatusgruppe til sjøs?"

"For dem som arbeider i messe og salong gjelder det følgende: De har lite eller intet ansvar, arbeidets art består i manipulering av verktøy og materiale, ingen utdannelse kreves, heller ikke mye øvelse.

Med utgangsposisjon i ens stilling befinner mellom 80—90 % av sjøkvinnene seg i en stilling hvor hverken en skipsspesifikk utdannelse kreves eller en karriere ombord er mulig. Sammenlignet med menn er det svært få av dem i en lignende utgangsposisjon, dvs. de fleste menn har andre muligheter enn de fleste kvinner til sjøs, gitt utgangsposisjon og faktiske fordelinger. Sjøkvinnene

⁸⁵ Korbøl, Aud, op. cit., s. 28.

har derfor små muligheter til innflytelse og autoritet der de befinner seg, de er en lavtlønnet og helt underordnet gruppe i de fleste tilfelle.”⁸⁶

Vi finner således yngre kvinner, ofte gifta,⁸⁷ längst ner i fartygets sociala hierarki. Ibland, men naturligt nog i begränsad utsträckning, reser dessa kvinnor tillsammans med sina män. Deras arbete rör sällan matlagningen direkt — och i så fall intar de knappast en ansvarig position.^{88 89}

Vi finner således vid det senare tillfället en avsevärt mer underordnad ställning för kvinnorna ombord, dvs. en mer markerad stratifiering av arbetsfördelningen efter kön.

5.3.4 Stratifierande inställningar

I det följande skall förekomsten av s.k. stratifierande inställningar behandlas. I detta sammanhang kommer dessa stratifierande uppfattningar främst att ses som en mellankommande variabel. Avsikten är att några specifika egenskaper på arbetsplatsen fartyget skall relateras till eventuella stratifierande inställningar hos den ombordvarande personalen. Kan vi nu finna

⁸⁶ Op. cit., s. 39.

⁸⁷ Enligt *Sjömansyrket i Sverige*, op. cit., s. 18, var 86 % av dåtidens sjökvinnor ogifta, bland Korböls sjökvinnor är 39 % ogifta. Se Korböl, Aud, op. cit., s. 45.

⁸⁸ Korböl, Aud, op. cit., s. 28.

⁸⁹ Från förbundsorganet Sjömannen skall några kvinnors beskrivningar av sina arbetsdagar relateras. De tillhör ”övrig personal”, den kategori som utgör den största andelen bland de sjöfarande kvinnorna.

”Jag ber AW berättat lite om arbetsdagen. — Ja, vi törnar till 4.30. Vi purrar ut passagerarna, vi river ur och bäddar och städar. Har vädret varit dåligt blir det att torka upp spyor. En av oss går upp och bäddar åt befälet. Jobbet är i stort rengöring av toaletter, lejddare och passagerarhytter. Som du ser är våra 12,5 timmar utspridda över hela dygnet.” Från Allansson, Ove, *”Gotlänningar, fastlänningar och Hin Håles färjebostäder”*, Sjömannen, januari 1972, s. 13.

”Berätta lite om jobbet! — Jag ska förstås se till att båda mässarna är städade och i ordning, sen har jag gångar och fyra befälshytter, två duschrum och två toaletter att städa. När vi har passagererae blir det en väldig massa disk för mej. Kniper det får jag hjälpa till att städa passagerarhytterna.” Från Allansson, Ove, *”Man hör grannarnas snarkningar genom skottet”*, Sjömannen, maj 1972, s. 176.

En annan sjökvinnna, uppasserska, berättar: ”Vi har som du ser cafeteriaservering, jag behöver ju inte direkt passa upp. Jag sätter fram smör och sånt där, måste se till att allt finns framme och sen plocka av. Sen ska jag vaska och skura manskapsmässen och byssan, hjälpa kocken att hålla ordning i byssan. Manskapsmässen går väl an, men det är jobbigt med byssan... Jag tänker nog hålla på ett tag ännu till sjöss, men det är inte utan att jag börjar tröttna, att da ut och da in vaska och diska är inte så inspirerande.” Från Allansson, Ove, *”Afrikatradare”*, Sjömannen, mars 1972, s. 95.

inställningar som kan beskrivas som stratifierande i denna mening, dvs. som generaliserade uppfattningar efter kön som står i motsats till fartygets betoning av den funktionella differentieringen på fartyget? Vilka särskilda förutsättningar finns på fartyget för generaliserade — stratifierande — uppfattningar av denna art? Hur kan dessa mer specifikt relateras till den mer markerade stratifiering hos arbetsfördelningen som vi kunnat konstatera?

5.3.4.1 Generaliserade uppfattningar som antages ha betydelse för stratifieringens förverkligande, relaterade till fartygets karakteristika

I det följande skall vissa inställningar som antages ha betydelse för en stratifiering efter kön ses i samband med de särskilda förhållanden som råder på fartyget som arbetsplats.

Anställningssituationen för sjöfolk präglas i hög grad av osäkerhet. Ringa möjligheter till förhandsinformation erbjuds, samtidigt som enskilda personer på ett avgörande sätt kan sätta sin prägel på förhållandena ombord. Det är således för den som tar hyra hart när omöjligt att ta reda på — och därmed kunna välja — arbetsförhållanden och därmed även eventuella arbetskamrater. Man binder sig till arbetet genom det kontrakt man skriver.

Det är bl.a. mot denna bakgrund en eventuell förekomst av generaliseringar skall ses och de försök till skapande av ny kunskap som dessa generaliseringar även kan ses som. De talesätt och ordspråk — ”kvinnor ombord ger otur” eller ”kvinnor ombord skapar trivsel” — som vi möter, blir i en osäker och diffus situation några av de få bedömningsregler som erbjuds. Generaliseringar beträffande de negativa konsekvenserna av kvinnor ombord synes vara utbredda, liksom uppfattningar om vilka positiva förändringar kvinnor ombord idealt sett kunde medföra, vad de i egenskap av kvinnor genom sin blotta närvaro kan innebära. Eller som Korböl skriver: ”De (kvinnor) kan gjøre mye godt bare ved å være ombord . . .”⁹⁰

I Sjömannen finner vi följande:

”Vissa yngre sjömän får, har det visat sig, ett mera hyfsat uppträdande då en kvinnlig kollega finns ombord. Hennes närvaro ger deras tal och åthävor litet polityr och det är bara bra.”⁹¹

För att ge några svenska exempel på inställningen ombord utgår jag från beskrivningar av förhållandena på fartygen, som insänts från dem som för

⁹⁰ Korböl, Aud, op. cit., s. 108.

⁹¹ ”Tusensköna — första kvinna på Vikingkurs”. Sjömannen, 7, 1962, s. 251.

tillfället befinner sig till sjöss. I fackförbundstidningen Sjömannen återfinns inte sällan referat från sammankomster ombord; s.k. skeppsmöten. På ett sådant hade man, enligt referatet, speciellt behandlat problematiken ”kvinnor ombord”.

”Under punkt diverse ärenden diskuterades problemet kvinnor ombord. I denna fråga framfördes olika argument för och emot, bl.a. från den erfarenhet vi haft av tidigare kvinnliga arbetskamrater. En av dessa uppträdde alltid korrekt och bestämt, hon respekterades också av alla. Men en annan kvinnlig ombordanställd orsakade en hel del bråk och otrevligheter för de övriga. Mötet enades dock om att betrakta våra kvinnor som goda skeppskamrater vilka bör få ha sitt privatliv i fred — liksom vi vill ha vårt för oss. Som avslutning tackade ordföranden för de rappa och givande debattinläggen och för den goda möteskultur som visats.”⁹²

Företeelsen ”kvinnor ombord” framstår således som en särskild problematik. Som Korböl fann, innebär uppfattningar av denna art dels, att kvinnorna betraktas som en särskild grupp ”kvinnor ombord ger otur”, dels att man beaktar kvinnornas blotta förekomst ombord och inte deras utövande av specifika och avgränsade yrkesroller.

Förväntningar och inställningar präglas, enligt Korböl, av osäkerhet och ambivalens.

”Forventningene til kvinnen preges av usikkerhet, tvetydighet og motsigelser. Uensartetheten m.h.t. sjømen i alder, fartstid, status osv. fører likeså til motstridende forventninger fra forskjellige menn til en og samme kvinne. Kvinnens situasjon ombord er som for mannens vedkommende preget av at arbeid og fritid går sammen, slik at forventningene til kvinnen i hennes arbeidssituasjon ofte influeres av hennes kjønn. Kvinnene ombord blir lett representanter for sitt kjønn. Som KVINNE representerer hun litt av hvert i mannens bild av kvinnen, mor, hustru, venninne, elskerinne, datter osv. Hun kan lett få et anstrøk av å være guddommelig. Når så sammensatte og store, til dels motstridende forventninger stilles til kvinnen, kan en tenke seg at det skal svært lite til før mannen blir skuffet, det skal mye til for å svare til idealet.”⁹³

Även från 1920-talet finner vi generaliserade uppfattningar avseende ”kvinnor ombord”. De formulerades t.ex. i motioner, som syftade till att avstänga kvinnorna från nord- och östersjöfart.

”I 1920 hade en kommitté utarbetat ett förslag till bemanningslag enligt vilken bl.a. kvinnlig kökspersonal skulle få användas i nordsjöfart endast till

⁹² I ”Brev från fartygen. Debatt om kvinnor ombord”. Sjömannen, 2, 1962, s. 76.

⁹³ Korböl, Aud, op. cit., s. 98—99.

den 1 januari 1926 och i östersjö- eller inskränkta fart — med undantag för passagerarfartyg — till den 1 januari 1931.”⁹⁴

Synsättet att sjökvinnorna utgör en välvärnsgränsad grupp till vilken en särskild inställning råder framkommer i motiveringarna till dessa 20-talets motioner. En bild av argumentationen i denna fråga ges i den nedanstående beskrivningen.

”Som argument för bortopande av kvinnorna anfördes i motionen ingenting. I skeppstjänstkommitténs betänkande och man och man emellan anfördes några motiveringar, som här skall tas upp. Bl.a. uppgavs att ett nämnvärt antal av kvinnorna bland kökspersonalen på båtar var individer med underhållig moral. Denna kvinnornas (ej männens!) underhålliga moral hade varit anledning till att ’det någon gång mellan dem och besättningsmän eller befäls-personer uppstått intima förhållanden’, som väckt anstöt och givit anledning till favorisering och mannamån särskilt vid utportioneringen av kosten ombord.⁹⁵ Vidare påstods att kvinnornas krafter inte var tillräckliga för det ansträngande arbetet ombord, varför den manliga besättningen fick ge handräckning åt kvinnorna, vilket var till hinder för skeppstjänsten i övrigt. Det anfördes också, att kvinnorna skulle vara mera känsliga för sjösjuka än männen, och att de vid sjösjuka blev mycket mer arbetsodugliga än männen. Slutligen anfördes, att det fanns ett kompakt motstånd mot användande av kvinnlig personal ombord både bland manskap och bland befäl.⁹⁶

Man kan säga, att argumentationens andemening i mer illavarslande ord-språksterminologi kan uttryckas ”Kvinnor ombord ger olycka”.

Anställningssituationens osäkerhet liksom de ringa möjligheter till förhandsinformation, som denna situation erbjuder, skapar förutsättningar för generaliserande uppfattningar överhuvud. Utseendet hos dessa — vad här antages stratifierande — uppfattningar skall här närmare beskrivas. Vi fann således, att dimensionen ”kön” blev en utgångspunkt för en vanlig generaliserad uppfattning. För männen var tilltal enligt yrkesbeteckningarna vanligt, ”styrman”, ”stuart”. Kvinnorna, däremot, tilltalas *inte* i samma utsträckning med sina yrkesbeteckningar.

”Det er ikke vanskelig å finne eksempler på at *kvinnens totalt rolle ombord ofte identifiseres med hennes kjønnsrolle*. Av omtale er hun nok ’salongjenta’, ’messejenta’ el.l., men i *tilltale* er hun Berit, Kari, Else osv.”⁹⁷

⁹⁴ Höglund, Gunhild, *Stridbar kvinna*. Stockholm 1951, s. 159—160.

⁹⁵ Betydelsen av en lika mot alla attityd på fartyget understryks i Auberts analys och relateras till fartygets egenskaper som total institution. Se Aubert, Vilhelm, *Det dolda samhället*. Stockholm 1968, s. 228.

⁹⁶ Höglund, Gunhild, op. cit., s. 160.

⁹⁷ Korböl, Aud, op. cit., s. 111. (Den senare kursiveringen min.)

Det är vidare lätt att förstå, att fartyget som arbetsplats kan inrymma många besvikelser och frustrationer. Vissa av dessa är omöjliga att helt undkomma, bl.a. de som har sin grund i fartygets isolerade värld. Att egen-skapen kvinna nu synes bli utgångspunkten för utbredda generaliserade uppfattningar torde bl.a. kunna förstås genom sjömännens isolering och de specifika depriveringar kvinnorna ombord därmed kan antagas symboli-sera.⁹⁸ Vidare är det förståeligt att fartygets isolering har som konsekvens att tabuföreställningar rörande arbetsrelationerna mellan män och kvin-nor torde bli än mer markerade på fartyget.

Isoleringen på fartyget i förening med frivilligheten i rekryteringen kan sannolikt ge upphov till en orientering gentemot s.k. interna syndabockar.

”En syndebukk har viktige funksjoner for gruppen — den oppnår enhet, soli-daritet, ved at fiendtlighet kan projiseres på ett medlem. Gruppenspenninger kanaliseres vekk, slik at syndebukken er basis for solidaritet.”⁹⁹

Som syndabockar väljes de som har små möjligheter att med kraft för-svara sig, de som har låg status och vars substituerbarhet är tydlig. Vidare tenderar syndabocken att skilja sig på ett explicit och synligt sätt från majoriteten. Han/hon kan t.ex. arbeta i ”köket”, vara nykomling till sjöss eller vara kvinna. Olikheterna i majoritetens sociala situation och synda-bockens skall helst vara tydliga. Inte sällan framställles skillnaderna mellan majoritetens och syndabockens situation så att syndabocken är gynnad — ofta orättvist gynnad.¹⁰⁰

Uppfattningen att kvinnor ombord utgör ett socialt problem synes heller inte vara ovanlig och kan ses som ett exempel på en orientering till kvin-norna som eventuella syndabockar.¹⁰¹

⁹⁸ Se Korböl, Aud, op. cit., s. 123.

⁹⁹ Op. cit., s. 123.

¹⁰⁰ Kvinnornas position kunde bl.a. betraktas som gynnad — ”alla hjälper dem”. Se Korböl, Aud, op. cit., s. 123—124.

¹⁰¹ Tyvärr har jag här inte data avseende svenska sjömän och sjökvinnors disciplinförseelser för en kontroll av utsagornas sanningshalt. Nedan återges dock en sammanställning av disciplinförseelserna bland norska sjömän. Anmärkningsvärt (med tanke på den utbredda uppfattningen) är därvid, att kvinnorna mera sällan före-kommer i ”disciplinstatistiken”.

”I den forbindelse kan en nevne enkelte opplysninger om disiplinaer forseelser inn-hentet av J. Ripoll.

Disiplinaerforseelser

Kjønn	Norske	Utenlandske
Kvinner	1,2 %	0,9 %
Menn	98,8 %	99,1 %
I alt	100,0 %	100,0 %

Nedan följer några exempel på antydningar om kvinnorna som ett socialt problem.

"Hon klarar sig fint bland sina manliga kamrater, har förmåga att vara god kamrat i jobbet och hålla stilen. *Alla kan inte det, tyvärr.*"¹⁰²

Eller:

"Måhända kan det så småningom bli upplagt för blandade besättningar — liksom män och kvinnor kan samsas på jobben på landbacken. Kanske 'blandade' besättningar rentav kan bli en stimulerande faktor i arbetslivet till sjöss — allt under förutsättning att det blir *en rekrytering av kvinnor med en allvarlig och riktig inställning till yrket. Man kan aldrig så noga veta.*"¹⁰³

På fartyget finns det ringa möjligheter att i hemlighet upprätthålla relationer av privat karaktär. Relationerna är publika, något som sannolikt har betydelse för att förstå det uttryck dessa relationer får. Interaktionen sker inför andra, blir en form av uppvisning. Korböl framhåller hur ödesdigert det ter sig för sjömannen, att gå i land med en av kvinnorna ombord. Får han nästa gång "nobben" vid sin invitation sker det i så fall publikt, inför den övriga besättningen. Denna omständighet kan göra vissa beteenden och inställningar förståeliga, bl.a. som försvarsattityder.

Misstankar om speciella relationer till någon kvinna ombord undvikes om inställningen till henne tydligt framställs publikt — alla ska veta vad man tycker¹⁰⁴ och därvid eventuellt även göres generaliserande — "de är alla av samma ull".

I Socialstyrelsens utredning från 1919 klagade några restauratriser över brutalt bemötande ombord. Detta var, för övrigt, några av de fåtaliga kommentarer, som emanerade från kvinnor.

"Nr 45. Restauratris å större lastfartyg, oceanfart. För det första skulle det helt och hållet borttagas, att kaptenernas fruar skulle få lägga sig i mathåll-

Sammanlignet med den andel kvinnene utgjör av sjömenn, er de underrepresenteret i dette utvalget av disiplinaerforseelser. Norske kvinner utgjør 6,7 % av norske sjøfolk, men bare 1,2 % av disiplinaerforseelsene." Korböl, Aud, op. cit., s. 70.

¹⁰² Andersson, Axel, "*Kockskolan i Kalmar*". Sjömannen, 6, 1964, s. 217. (Min kursivering.)

¹⁰³ "*En kvinna på däck*". Sign. YGE, Ledare i Sjömannen, 12, 1961, s. 442. (Min kursivering.)

¹⁰⁴ Om inställningen till ett objekt är publik och allmänt känd torde det inte framstå som osannolikt att objektets värde — under vissa förhållanden — därmed minskar. Simmel framhåller en motsatt tendens i sin diskussion om "Secrecy". Det som förnekas flertalet får ett särskilt värde. "... everything mysterious is something important and essential". Se *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 333.

ningen ombord eller alls försöka räkna ut eller inblanda sig i vad som finns ombord eller utdela några befallningar, för det andra, *varför skall det ej för oss kvinnor till sjöss finnas så mycket lag, att man skall slippa bli så brutalt behandlad, det skulle vara straff till sjöss så väl som på land för den man som uppför sig brutalt mot en kvinna, som man dagligen får erfara.* En kvinna till sjöss får nog arbeta och hålla i, så det vore det minsta man i första rummet kunde fordra. I annat fall kunde alla kvinnor till sjöss bortscaffas.”

”Nr 46. Restauratris å större kombinerat last- och passagerarfartyg, nordsjöfart. *Önskligt vore även, att de kvinnor, som äga kompetens i facket och för övrigt för ett nyktert och ordentligt levnadssätt bemöttes mera humant både av befäl och manskap än vad nu är fallet.*”¹⁰⁵

I Sjömannen skriver en sjökvinnna i kommentaren till det tidigare relaterade skeppsmötet.

”Till sist vill jag komma med en liten kommentar, det står att läsa ’en av dessa kvinnor uppträdde alltid korrekt och bestämt och respekterades också av alla’. Hur stämmer detta med verkliga förhållandet? Jag kan inte minnas en enda dag, då min kamrat och jag inte fick höra någon snuskig kommentar som alluderade på vårt kön. Typiskt för mentaliteten var ett yttrande som en av de unga pojkarna fällde vid ett tillfälle: ’Killar, i dag kommer min flicka ombord. Vill ni vara hyggliga och inte vara så läskiga i snacket, som ni är mot städerskorna’.”¹⁰⁶

Om tycke eventuellt skulle uppstå finns utbredda försvarsattityder i beredskap. Uppfattningarna innebär bl.a. att skönheten och attraktionen hos kvinnorna är korrelerad med längden på männens isolering, vilket indirekt även betonar att situationen hade varit annorlunda i land.

” ’Kravene’ til kjønnsrollen senkes. Vi skal belyse dette med noen utsagn.

. . . ’De (kvinnene) som ikke er nedlagt (gift), er jaget vilt, hvis de ikke er for gamle da, og der er ingen fredningstid i jakten . . . ’ . . . ’så lenge vi var i sjøen var vi midtpunkt, men da vi kom i land, stakk alle gutta’ . . . ’etter uker i sjøen er det ikke til å unngå at hun blir vist stor oppmerksomhet’. ’Det var underlig å se seg selv med sirlig, blankt hår etter uker i sjøen . . . ’ . . . ’Herregud, tenkte styrmannen da han slo opp de to sterke drinkene. Jag har vaert altfor lenge i sjøen . . . ’ Det antydes her at etter relativ lang tid i sjøen senkes kravene til kvinnen, eller hun ’blir vakrere’ etter hvert.”¹⁰⁷

Man kan därvid finna, att vissa inställningar redan på ”vardagslivsnivå”¹⁰⁸

¹⁰⁵ *Sjömansyrket i Sverige*, op. cit., s. 256. (Min kursivering.)

¹⁰⁶ ”*Sjömannens debattforum. Om kvinnor ombord*”, op. cit., s. 268.

¹⁰⁷ Korböl, Aud, op. cit., s. 118.

¹⁰⁸ Termen är hämtad från Berger, Peter och Luckman, Thomas, *The social construction of reality*. New York 1966, s. 19 ff.

relateras till sitt sociala ursprung. Kvinnornas minoritetsställning och isolering på fartyget kan sägas ingå i inställningen. "Hun blir vakrere etter hvert" och man förstår själv varför, "Jeg har vært altfor lenge i sjøen . . ."

5.3.5 De stratifierande uppfattningarna relaterades till den beskrivna förändringen av kvinnornas relativa position

Ovan redovisades förändringen att kvinnorna vid den senare tidpunkten i högre grad kunde återfinnas inom de okvalificerade och underordnade arbetsuppgifterna, men även i lägre utsträckning sysselsattes i de arbetsuppgifter som direkt hade samband med matlagningen.¹⁰⁹

Hur kan nu de uppfattningar som beskrivits ses som straffierande i den meningen att de kan relateras till kvinnors förändrade, lägre relativa position ombord?

Aubert nämner i sin analys explicit kön som ett av de kännetecken ombord, efter vilka ställningar fördelas.¹¹⁰ "Kön" har även betydelse i den meningen att yrkespositionen får en något annorlunda innebörd för kvinnorna än för männen i jämförbara situationer, bl.a. avseende hytttilldelning o.l.¹¹¹

Vi utgick från speciella egenskaper hos fartyget som arbetsplats. I dessa såg vi förutsättningarna för vissa inställningar till kvinnorna, tendenser till generaliseringar liksom förutsättningar för dessa generaliseringars innehåll.

Anställningssituationen präglades av osäkerhet, vidare fann vi förutsättningar för en projicering av besvikelser och frustrationer på interna syndabockar. Genom fartygets isolering kom vidare den kvinnliga minoriteten ombord att representera särskilda deprivationer. Tabuföreställningar reglerande arbetslivets relationer mellan kvinnor och män antogs bl.a. härigenom bli särskilt markerade ombord. Vidare framhölls de mellanpersonliga relationernas publika karaktär.

Dessa förutsättningar på fartyget som relaterats till de straffierande in-

¹⁰⁹ Kanske kan förändringen ges en extern förklaring, dvs. en förklaring som inte tar sin utgångspunkt i fartyget som socialt system. Antagligt är att unga kvinnor nu har mer rörelsefrihet och möjlighet att se sig om i världen. De "behöver" därför inte längre arbeta i kvalificerade och ansvarskrävande positioner för att kunna fara till sjöss. Detta skulle emellertid endast kunna förklara att kvinnorna ökat i de okvalificerade positionerna. I mindre grad förklarar det att de nästan helt försvunnit från de mer kvalificerade. Fler externa förklaringar av denna art vore givetvis möjliga att här anföra.

¹¹⁰ Aubert, Vilhelm, *Det dolda samhället*, op. cit., s. 237.

¹¹¹ Op. cit., s. 242.

ställningarna torde dock vara ganska likartade vid de både tillfällen — omkring 1920 såväl som på 1960-talet. Hur kan då den ökande stratifieringen av arbetsfördelningen efter kön förklaras?

Fartyget, som socialt system och manssamhälle, fanns naturligtvis tidigt. Tidigare fanns dock ingen speciell ekonomipersonal på fartyget. Var och en fick sköta sin egen uppassning, städning och matlagning. Efter hand skedde dock en omorganisering av arbetsfördelningen och ekonomifunktionerna blev arbetsuppgifter för en särskild kategori. I denna nya rekryteringssituation är det dock sannolikt att det sociala systemets särskilda egenskaper — och förutsättningar för en stratifiering efter kön — ännu ej hunnit återverka på arbetsfördelningens utseende.

Hur — mer specifikt — kan då stratifierande uppfattningar av denna art verka?

5.3.5.1 Stratifierande generaliseringar och den funktionella differentieringen relaterade till varandra

Omkring 1920 var kvinnornas yrkesroller ombord centrala och iögonenfallande, något som även kan sägas utgöra en tendens till funktionell differentiering. Samtidigt fann vi emellertid i hög grad förutsättningar för generaliserade stratifierande uppfattningar av kvinnorna ombord. Konkretiseringar av sådana föreställningar har givits.

Generaliseringar innebär bl.a. att man ger en större sannolikhet till ett visst, anticiperat, beteende. Den sannolikhet som gives, liksom innehållet i vad som anticiperas motiveras av situationen. I sig torde redan den givna sannolikheten ha skapat vissa förutsättningar för det anticiperade beteendets bekräftelse — antingen för verklig bekräftelse eller för ”upplevd” bekräftelse, dvs. en som i hög grad utgår från egen och personlig tolkning. Här antages dock, att bekräftelsen av dessa förväntningar — ”kvinnor . . .” — försvåras (att förutsättningarna för ett utnyttjande av generaliseringarna minskar) om sjökvinnornas yrkesroll är iögonenfallande genom att de intar kvalificerade positioner.¹¹²

Om den ovanstående tankegången relateras till den motsättning som ursprungligen framställdes, kan förändringen beskrivas på följande sätt: På arbetsplatsen fartyget var (och är) arbetsrollerna av central betydelse. Tendensen till funktionell differentiering är central för förståelse av de mellanpersonliga relationerna. Samtidigt återfanns (på fartyget särskilt markerat) förutsättningarna för en motsatt och stratifierande tendens som bl.a. tende-

¹¹² Denna starka betoning av yrkesrollen finner vi i tidskriften *Den sjöfarande kvinnan*, utgiven av Sveriges Sjöfarande Kvinnors Förening, 1929—1932.

rade att förverkligas i den meningen att kvinnorna ombord kom att intaga underordnade arbetsuppgifter, dvs. att arbetsfördelningen tenderade att stratifieras efter kön.

5.3.5.1.1 En jämförelse mellan 1920-talet och 1960—70-talen:

Olikheter avseende de stratifierande inställningarna

Vi kan säga, att behovet av generaliseringar liksom de förutsättningar för deras specifika innehåll, som fartyget erbjuder, ur vissa aspekter ter sig ganska lika vid de båda tidpunkterna. Generaliseringarnas innehåll relaterades ovan till fartygets egenskaper, speciella frustrationer, avsaknaden av umgänge med kvinnor, relationens publika karaktär etc. Det är dock betydelsefullt att också uppmärksamma olikheterna.

Vår utgångspunkt har varit en dialektisk relation mellan den funktionella differentieringen och stratifieringen i den meningen, att en stark betoning av funktionell differentiering har sagts begränsa såväl som förstärka tendenser till stratifiering av arbetsfördelningen efter kön. De konkreta uttrycken av tendensen till stratifiering av arbetsfördelningen kan med denna vår utgångspunkt antagas vara tydligare vid den tid då kvinnorna kunde återfinnas inom kvalificerade och, inom sina områden, överordnade arbetsuppgifter, dvs. vid en större då den funktionella differentieringen har större betydelse. Belysande är därvid, att inställningen på 20-talet formulerades som politiska och fackliga handlingsalternativ. Generaliseringarna på 60—70-talen återfinns i stället som mindre officiella, på vardagsnivå återverkande stratifierande inställningar.

5.3.6 Resultatens vidare giltighet

Fartyget som arbetsplats sades bl.a. genom sin isolering medföra specifika frustrationer och i särskilt hög grad uppmuntra till tabuföreställningar i arbetsrelationerna mellan män och kvinnor.

En illustration till en sådan inställning ges mycket explicit i det referat från ett skeppsmöte som redovisades ovan:

”Under punkt diverse ärenden diskuterades problemet kvinnor ombord . . .
Mötet enades dock om att betrakta våra kvinnor som goda skeppskamrater,
vilka bör få ha sitt privatliv ifred — liksom vi vill ha vårt för oss.”¹¹³

Väsentligt är dock att de egenskaper som här tillskrivits fartyget även kan sägas förekomma — visserligen mindre markerade — på arbetsplatser i allmänhet.

¹¹³ ”Brev från fartygen. Debatt om kvinnor ombord”, op. cit., s. 76. (Min kursivering.)

De tabuföreställningar, som Elina Haavio-Mannila menar råder mellan män och kvinnor i relationer utom familjen,¹¹⁴ inställningar som sannolikt i hög grad verkar begränsande för kvinnornas sociala deltagande, bl.a. (mer fullständigt) i arbetslivet, är sannolikt särskilt uttalande på fartyget. Betydelsefullt är dock att dessa egenskaper även kan urskiljas på arbetsplatser i allmänhet. Resultaten får därmed en vidare och mer allmängiltig betydelse.

5.3.7 Sammanfattning

Vid en jämförelse mellan två tidpunkter — tiden omkring 1920 och omkring 1960 — befinnes att kvinnornas relativa position ombord har förändrats, så att kvinnornas arbetsuppgifter vid den senare tidpunkten är mindre kvalificerade och mer underordnade. Denna förändring gentemot en mer markerad stratifiering ur könssynpunkt relateras till särskilda egenskaper hos fartyget som arbetsplats. Dessa egenskaper kan, i sin tur, sägas utgöra förutsättningar för stratifierande inställningar — såväl på vardagslivsnivå som i officiella och fackliga formuleringar. De egenskaper som därvid behandlades, utgjordes bl.a. av fartygets isolering och med denna förbundna frustrationer, osäkerhet och okunskap i anställningssituationen, egenskaper som — visserligen mindre markerade — kan sägas utmärka arbetsplatser i allmänhet.

Med denna utgångspunkt kan vi kanske säga, att arbetsplatsen fartyget på ett tydligt sätt uppvisar de i dialektisk mening motsatta tendenser som varit vår utgångspunkt i detta avsnitt om den funktionella differentieringen. Arbetsuppgifter och arbetsroller — dvs. den funktionella differentieringen — ses i samband med de markerade stratifierande tendenserna bl.a. i form av de relaterade inställningarna. Därvid kan kanske omständigheten att kvinnorna vid den senare tidpunkten återfanns i de på fartyget mest underordnade och okvalificerade arbetsuppgifterna sägas få en mer allmängiltig betydelse.

5.4 TYPOGRAF- OCH BOKBINDERIYRKENA

Den funktionella specialiseringen har setts som en genuin form av differentiering medan den stratabildning som utgjorts av arbetsfördelningen mellan könen har setts som en till denna differentiering motsatt och begränsande tendens. Den följande analysen utifrån historiska beskrivningar av kvinnorna inom typograf- och bokbinderiarbetareyrket syftar till att närmare

¹¹⁴ Se Haavio-Mannila, Elina, "Some consequences of women's emancipation". Journal of marriage and the family, 1, 1969, s. 124.

belysa bildandet av den strataformation som arbetsfördelningen mellan könen utgör.

En utgångspunkt togs i olikartat fackligt beteende. Bokbinderiarbetarföreningen tillät kvinnorna att bli medlemmar, medan de inom typografernas fackförening förvägrades medlemskap. Fackligt medlemskap eller ej är dock endast en av flera faktorer som kan antagas ha betydelse för arbetsfördelningen mellan könen. Kan vi nu inom de båda yrkenas historiker urskilja alternativa tendenser som i denna mening kan ses som motsatta den funktionella specialiseringen? Finner vi därvid att en facklig uteslutning endast är ett av en mängd stratabildande (ur könssynpunkt) alternativ som kan urskiljas i typografernas och bokbinderiarbetarnas yrkeshistoriker?

5.4.1 En vid en viss tidpunkt (1870-talet) olikartad facklig strategi

Kvinnliga typografer började synas på arbetsmarknaden under 1800-talets andra hälft. Inom Typografiska föreningen var man länge synnerligen negativ gentemot dem.

”Det var inte med några glada känslor, som konstförvanterna sågo kvinnornas inträde i boktryckeriet. Den yrkesstolthet, som besjälade konstförvanterna, uppreste sig mot, att kvinnorna inträngde i ett yrke som mer än andra ansetts vara mannen förbehållet.”¹¹⁵

Kvinnorna ansökte 1874 om att få bli medlemmar i Typografiska föreningen, en begäran som då avslogs, liksom den framställan som de 10 år senare gjorde om medlemskap i fackföreningen. Först 1888 medgavs dem inträde.¹¹⁶

I Bokbinderiarbetarförbundet däremot var kvinnorna med ända från starten 1872. De manliga bokbindarna anförde i argumentationen för deras inträde, att annars kunde kvinnorna lätt ”slå in på avvägar”.

”Man ställde sig till en början tveksam beträffande ’fruntimmerna’, dvs. de kvinnliga arbetarna. Då ordföranden sporde, huruvida dessa borde tillfrågas, om de önskade någon löneförhöjning, ’hördes många röster både för och emot’, vilket gav ordföranden anledning att framhålla att det ’beror förnämligast på den arbetsförtjänst de ha, vad väg de taga, för kunna de ej genom arbete förtjäna tillräckligt till sitt uppehälle, så slå de lätt in på avvägar’. Mötet kom därefter till den slutsatsen, att det vore orätt att ’tillbakaställa fruntimmerna’ och beslöt att även de skulle äga rätt att genom deputerade framföra sina önskemål.”¹¹⁷

¹¹⁵ SOU 1938: 47, op. cit., s. 89. (Citatet är hämtat från Wessel, Nils, *Typografiska föreningen i Stockholm 1846—1926*. Stockholm 1926.)

¹¹⁶ Op. cit., s. 89.

Ovanstående faktiska omständighet (typografernas fackliga uteslutning respektive bokbindarnas fackliga inneslutning av kvinnliga yrkesutövare vid en viss tidpunkt) toges som utgångspunkt för den nedanstående diskussionen.

I det följande är avsikten emellertid inte att utgå från en eventuell gradskillnad i inställningen till kvinnorna e.l.¹¹⁸ Väsentligt för våra utgångspunkter är att kvinnorna verkligen blev medlemmar i det ena fallet — bland bokbinderiarbetarna — medan de icke beviljades medlemskap i det andra — bland typograferna.

5.4.1.2 Distinktionen mellan restriktiva och expansiva fackföreningar relaterad till olikheten i facklig strategi

Fackföreningar har med utgångspunkt från sin tendens att ute- eller innesluta "utomstående grupper" beskrivits som restriktiva eller expansiva. Caplow har beskrivit de två typerna.¹¹⁹ Med en restriktiv inställning följer inte sällan en skråinställning. Betydelsen av en specifik yrkeskunskap betonas. En anslutning av samtliga i yrket blir inte någon nödvändighet, knappast ens något önskvärt. I stället söker man begränsa tillgången på yrkesarbetare. Fackföreningar av detta slag är ofta politiskt indifferent. De expansiva föreningarna, däremot, bildas av yrken med en mindre stolt yrkestradition, t.ex. bland icke-yrkesutbildade arbetare. Betydelsefullt blir då, att föreningen omfattar så stor andel som möjligt, så att ingen reservstyrka kan bildas, exempelvis vid strejker. De fackliga syftena formuleras inte sällan i politiska termer och kan leda till politiskt agerande.

Här bör dock nämnas, att Caplow understryker, att gränserna mellan de båda typerna i praktiken är mindre tydliga än beskrivningarna ovan kan gesken av.

Ser man enbart till strategin beträffande kvinnor i fackföreningen kan den typografiska föreningen beskrivas som restriktiv och bokbinderiarbetarnas som expansiv. Detta innebär dock inte att typografernas förening i övrigt har alla de karakteristika, som skulle utmärka en restriktiv förening eller bokbinderiarbetarna alla de som utmärker en expansiv. Båda fack-

¹¹⁷ Hansson, Sigfrid, *Stockholms bokbinderiarbetareförening 1872—1922*. Göteborg 1922, s. 9.

¹¹⁸ Det sågs ingalunda som något självklart — ej heller bland bokbinderiarbetarna — att kvinnorna skulle ingå i fackföreningen. Med tanke på kvinnornas position i övrigt i politiskt och arbetsmarknadshänseende ter sig en viss konservatism naturlig och tidstypisk. Se bl.a. exempel från Malmshj, Edvin, *Facklig gärning, 1897—1967*. *Svenska Bokbinderiförbundets Malmöavdelning, Sjuttio fackliga arbetsår*. Arlöv 1968, s. 10 och 16. Väsentligt för våra utgångspunkter är dock här att kvinnorna verkligen blev medlemmar.

¹¹⁹ Caplow, Theodore, *The sociology of work*, op. cit., s. 195—196.

föreningarna organiserade yrkesutbildade arbetare. Beträffande den politiska inställningen kan den "expansiva" bokbinderiarbetareföreningen snarast beskrivas som explicit icke-politisk vid denna tid.¹²⁰ Detta står då i motsats till vad som kunde förväntas med utgångspunkt från ovanstående mer idealtypiska sammanställning.

Skiljaktligheten i strategi avseende kvinnorna kan således inte ges en tillfredsställande förklaring genom att den ses som en komponent i en mer generell inställning av expansiv eller restriktiv art av den typ Caplow beskrivit. Man kan i stället säga, att synsättet här i hög grad är annorlunda Caplows. Caplow urskiljer en mängd egenskaper som utmärker olika fackföreningar, egenskaper som relateras till den fackliga strategin (restriktiv versus expansiv). När vi i det följande skall studera inställningar till kvinnorna inom dessa båda yrken framstår i stället arbetsfördelningens utseende inom yrket, dvs. om det förekommer ett särskiljande och en underordning av kvinnorna genom arbetsfördelningen, som väsentlig. En mängd inställningar, antingen dessa förekommer på vardagslivsnivå eller som politiskt eller fackligt formulerade strategier kan härafter relateras till arbetsfördelningens utseende. I en mening skall vi därvid finna att de skilda s.k. alternativa inställningarna och arbetsfördelningens utseende kan sägas stå i en dynamisk relation till varandra.

5.4.2 Arbetsfördelningens utseende

Vilka möjligheter erbjuder en viss arbetsfördelning för ett särskiljande och underordnande av specifika kategorier av yrkesutövare? Är arbetsfördelningen preciserad, fördelas arbetsuppgifterna enligt en särskild dimension (här: kön) och råder det omfattande interna statusskillnader? Eller existerar det kanske ingen hävdvunnen arbetsfördelning och kanske råder det intern jämbördighet mellan utövare av skilda arbetsuppgifter i yrket?

Om arbetsfördelningen innebär ett tydligt särskiljande och en underordning talar vi här om en tydlig tendens till stratifiering efter kön.

I detta avseende synes en olikhet mellan bokbinderi- och typografyrket föreligga. Inom bokbindarefacket synes efter kvinnornas inträde ganska snart en synnerligen sträng arbetsfördelning ha uppkommit, en fördelning som senare inskrevs i avtalet.

"I bokbinderierna är arbetet väsentligt mera kvalificerat. Det är starkt specialiserat, och arbetsfördelningen är historiskt och numera även avtalsmässigt bestämd. Bokbinderiet var, tills för ca 75 år sedan, ett helt manligt yrke. Där-

¹²⁰ Se t.ex. Hansson, Sigfrid, op. cit., s. 55—56, där en senare förändring med hänsyn till inställning beskrives.

efter inträdde en hastig utveckling av industrien, och kvinnorna kommo då att tagas i anspråk i stor utsträckning. Så småningom skedde *en uppdelning på manligt och kvinnligt arbete, vilken uppdelning nu upprätthålles mycket strängt av fackförbundet*. Detta strävar att dela upp arbetet så, att kvinnorna ej skola sysselsättas i sådant arbete, som man anser vara tungt. Sålunda ha vissa "tunga" arbeten helt reserverats för männen och viss maximitid per dag fastställts för kvinnor, sysselsatta vid trampmaskiner. Det är dock att märka, att vissa arbeten som tidigare varit tunga men genom mekaniseringen ändrat karaktär, alltjämt äro reserverade för män."¹²¹

Bland typograferna, däremot, sysselsattes kvinnorna i samma arbetsuppgifter som männen. (Det tycks särskilt ha varit som sättare, som kvinnorna senare framstod som starka konkurrenter till männen.)¹²²

En omständighet, som ytterligare kan antagas ha minskat förutsättningarna för en arbetsorganisatorisk underordning, utgör även typografernas uttalat aristokratiska inställning, en inställning som snarast tenderar att göra den interna jämbördigheten normativ. (Denna inställning skall närmare behandlas nedan.)

Den tendens till intern jämbördighet som förknippas med en aristokrati har även påtalats av Simmel.

"The aristocracy has no such tendency, because every division of labor brings with it gradation of rank, and this is repugnant to the class consciousness and inimical to its unity."¹²³

Med vår inledande utgångspunkt avseende relationen mellan den funktionella differentieringen (specialiseringen i enlighet med givna uppgifter) och tendensen till strataformationer kan följande frågeställning formuleras: Finner vi inom typografyrket, med dess högre grad av funktionell specialisering (dvs. icke fördelning av arbetsuppgifterna efter kön) samtidigt även tydligare tendenser till s.k. strataformation efter kön?

5.4.2.1 Inställningar som antagas innebära en tendens till stratabildning (dvs. till en arbetsfördelning efter kön)

I det följande presenteras några inställningar — på vardagslivsnivå såväl som formulerade i fackliga och politiska termer — bl.a. hos de manliga typograferna, som kan antagas att indirekt ha en stratabildning (arbetsfördelning efter kön) som konsekvens.

¹²¹ SOU 1938: 47, op. cit., s. 373. (Den andra och tredje kursiveringen är min.)

¹²² Op. cit., s. 374.

¹²³ Simmel, Georg, "The persistence of social groups". I Borgatta, Edgar F. och Meyer, Henry J., Sociological theory. Present day sociology from the past. New York, 1956, s. 393.

a) *Ur facklig synpunkt — utslutning*: En begränsning av det fackliga medlemskapet ses här som en tendens till särskiljande och underordnande av icke-medlemmar, här de kvinnliga yrkesutövarna.

Detta alternativ har behandlats i det ovanstående. I en mening kan det ses som ett "enkelt" alternativ. Det kan sägas innebära en dikotomisering av yrkesutövarna i fackföreningsmedlemmar respektive icke fackföreningsmedlemmar.

"More awkward periods, which did not have a variety of interactional forms at their disposal, often had no other means for effecting formal membership in the collectivity than that of *subordinating the individuals, who were not immediately associated, to those who were members a priori*."¹²⁴

b) *På arbetsplatsen: Ett betonande av kategorins särprägel*. En inställning på vardagslivsnivå som kan ses som en stratabildande tendens utgöres av ett betonande av den ifrågavarande kategorins särskiljande och underordnande av en mer informell art. Vi finner nu att kvinnornas svaghet liksom de krav på artighet de kvinnliga yrkesutövarna ställde i arbetet betonades inom typografyrket. Kvinnornas fysiska förutsättningar och därmed deras arbetsprestationer ifrågasattes.

En boktryckare uttalar sig i Dagens Nyheter den 16 februari 1931:

"Själv har jag emellertid haft ganska mycket med kvinnlig arbetskraft att göra, men min erfarenhet är den, att kvinnorna inte äro tillräckligt starka för att passa till typografer. *De måste ha manlig hjälp* till att lyfta tunga typer (Sic!) och kaster. De kvinnliga sättarna har varit bra på sitt sätt, ty de ha varit väl så flitiga och ordentliga som sina manliga kamrater, men en sättare måste arbeta stående, om det skall bli något bevänt med resultatet, och *kvinnor ha svårt att orka stå*. När jag var faktor på Iduns tryckeri, *hade vi alltså stolar åt damerna*, men det blev aldrig detsamma, när de arbetade sittande. Detsamma gäller flickor som iläggare, vilket är ett tungt arbete, som man bara tillfälligt använt kvinnor till. Över huvud taget blir deras prestation aldrig sådan att den kan tävla med männens. Det är ingen fientlighet mot kvinnor i arbetet, som gör, att jag säger detta, utan många års erfarenhet av deras handikap i yrket. Den erfarenheten har jag gjort inte minst i egenskap av chef för typografskolan, där vi haft en del damer. Jag kan inte påminna mig att någon av dem klarat proven i alla avseenden."¹²⁵

¹²⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 297. (Min kursivering.)

¹²⁵ Johansson, Elin, *Typografiska Kvinnoklubben, 1904—1939*. Stockholm 1939, s. 63—64. (Mina kursiveringar.)

Boktryckarens intervjuuttalande presenterades i Dagens Nyheter under rubriken "Kvinnliga sättare orka inte stå".

Vidare återkom i olika sammanhang argumentet, att kvinnorna fordrade artighet från männens sida. Argumentationen kunde verka särskiljande ur skilda synpunkter; om kvinnorna utförde samma sysslor som männen kunde artigheten — att de behövde hjälp — avgränsa deras förmåga och genom denna avgränsning skapa förutsättningar för en arbetsfördelning efter kön. Vidare kunde skillnader med hänsyn till kvinnornas förmåga och s.k. lämplighet för de olika arbetsuppgifterna betonas, vissa arbetsuppgifter passade — andra gjorde det inte — vilket efter hand kunde få som konsekvens en mer distinkt arbetsfördelning mellan könen.¹²⁶

Tidpunkten för den diskussion som citeras i det följande måste ha varit omkring 1916 och replikskiftet utspelades på Typografiska Kvinnoklubben.

”När man på klubben ett tiotal år senare diskuterade yrkesspörsmål, kom kamratskapet på arbetsplatserna i förgrunden. Kvinnorna blundade inte för att det existerade en viss rivalitet mellan kvinnliga och manliga kolleger. Augusta Bremer framhöll, ’att det så ofta från de manliga kamraterna uttalats, *att det är så svårt att arbeta kamrat med kvinnor, ty de göra anspråk på att männen skola vara kavaljerer*’. Hon medgav, att påståendet till en viss grad kunde vara sant, men hon hade haft kvinnliga kamrater, som varit utmärkt bra och självständiga . . .

Hulda Sundqvist hade den uppfattningen, att artigheten försvunnit från arbetsplatserna. Med nutidens forcering i arbetet vore var och en hänvisad till att hjälpa sig själv. Andan hade blivit en annan än förr just av den orsaken. Men det kunde vara uppfostrande, att män och kvinnor arbetade tillsammans, då man härigenom lärde sig självbehärskning och inte klagade i onödan.”¹²⁷

I diskussionen menade en kvinnlig typograf, att nutidens forcerade arbetstempo omöjliggjorde ”artigheterna”. Här skall endast påpekas att ett mindre ”kavaljersaktigt” klimat på arbetsplatsen skulle betytt ett möjligt alternativ mindre att skapa en stratifierad arbetsfördelning.¹²⁸

Paradoxalt nog synes kvinnorna ofta ha sysslat med ”oxsättning”, något som ansågs som en av de tyngsta arbetsuppgifterna inom yrket.

”Vi hade goda vitsord om oss och under vår glanstid innan sättmaskinerna kom allmänt i bruk, hade vi vårt mesta arbete i ’oxsättning’, dvs. slätsättning just genom vår ansvarsfullhet och ambition.”¹²⁹

¹²⁶ Sannolikt framstår anklagelserna om kvinnornas krav på särbehandling som särskilt allvarliga med typografernas norm om intern jämbördighet som bakgrund.

¹²⁷ Op. cit., s. 60—61. (Min kursivering.)

¹²⁸ ”Är det kvinnliga typografyrket i utdöende. Tre handsätterskor — alla lika hängivna yrket — uttala sig för Arbetets Kvinnor.” Arbetets Kvinnor, 3, 1943, s. 7.

¹²⁹ Parentetiskt skall inskjutas att artighetens betydelse i arbetssammanhang givetvis är beroende av ett vidare kontext. I vissa sammanhang kan artigheten ses som

Typografen Elin Johansson besvarade artikeln "Kvinnliga sättare orkar inte stå" som införts i Dagens Nyheter.

"— hur har då Marcus tryckeri, som i många år haft kvinnlig personal, burit sig åt utan manliga kamraters hjälp att lyfta kaster? Vad sedan beträffar, att de ej orka stå, så är det väl olika även med den saken. I alla händelser sitter ingen typograf vid kasten, om han ej har sådant arbete, som lämpar sig härför, nämligen 'oxarbete', vilket arbete med litet träning går att utföra lika fort sittande som stående. Att vi vidare skulle tillhöra de svagare är väl ändå litet löjligt. Många av oss ha, sedan arbetet för dagen är slut, även hemmet att sköta, kanske i flera timmar, medan mannen endast har att sätta sig till dukat bord."¹³⁰

Nu får, som ovan anfördes, en artighetsrelation sin betydelse genom sitt kontext. Krav på artighet kan i ett nyttoinriktat kontext som på en arbetsplats framstå som en komplikation. Om emellertid nu den beskrivna inkongruensen mellan ord och handling framstår tydligt inför omgivningen minskar efter hand trovärdigheten hos den som anför artighetsargument.¹³¹ Därmed minskar förutsättningarna för dylika inställningar på vardagslivsnivå, dvs. för denna alternativa stratabildande tendens.

c) *Juridiskt särskiljande: Nattarbetsförbudet.*

Nattarbetsförbudslagen för kvinnor trädde i kraft den 1 januari 1911. Redan innan förbudet infördes kämpade de kvinnliga typograferna emot denna lag.

"Kvinnorna kämpade förgäves mot lagens antagande. De hade visserligen många män på sin sida, bland dem voro som vi sett Nils Wessel och Oscar Lööf, men förbundsstyrelsens ledamöter intogo tydlig en annan ställning."¹³²

en självklarhet och då, i stället, snarast ses som en form av explicit differentiering. I andra sammanhang utgör betonandet av artigheten gentemot vissa kategorier ett möjligt — mer informellt — alternativ för en s.k. yrkesmässig uteslutning. I ytterligare andra sammanhang framstår ett sådant betonande knappast som en legitim form av särbehandling i arbetssammanhang. Att nödgas ge efter för krav på artighet ses inte som en självklart acceptabel argumentation. I sådana sammanhang blir det i första hand sagesmannen, som fört argumentationen, som framstår som oacceptabel.

¹³⁰ Johansson, Elin, op. cit., s. 64—65. (Elin Johanssons svar i Dagens Nyheter 1931 på artikeln "Kvinnliga sättare orka inte stå".)

¹³¹ En argumentation som betonar kvinnornas svaghet och krav på artighet, samtidigt som kvinnorna ofta sysselsattes med den tyngre s.k. oxsättningen, kan med Mannheims ord beskrivas som "cant mentality". Inkongruensen mellan ord och handling ligger förhållandevis blottlagd, men döljes, enligt Mannheim, av vissa emotionella intressen hos den som framför argumentationen. Mannheim, Karl, *Ideology and utopia*. London 1948, s. 176.

¹³² Johansson, Elin, op. cit., s. 102.

Vid en senare tidpunkt — år 1926 — utsändes från Socialstyrelsen ett formulär för att lagens effekter närmare skulle utredas. Formuläret ifylldes av representanter för typografiska kvinnoklubben och överlämnades härefter till förbundsstyrelsen. Härifrån lämnades dock det ifyllda formuläret inte vidare till Socialstyrelsen. Den kvinnliga klubbstyrelsen menade nu, att förbundsstyrelsen handlat oriktigt. Kvinnornas yttrande i denna fråga hade nämligen särskilt begärts av Socialstyrelsen. Ett nytt formulär fick nu ifyllas och översändas. Frågeformuläret med svar hade följande lydelse:

”Kungl. Socialstyrelsen, 4:e byrån.

Yttrande rörande lagstiftning om kvinnors nattarbete, avseende förhållandena inom typografyrket, avgivet den 14 mars 1926 av Typografiska Kvinnoklubben, Stockholm.

- | | |
|--|---|
| 1) Plägar inom Edert yrke (vare sig för manliga eller kvinnliga arbetare) arbete förekomma före kl. 5 fm eller efter kl. 10 em i mera nämnvärd omfattning? | 1) Före kl. 5 fm endast manliga. Efter kl. 10 em övertidsarbete sept.—nov. samt januari—maj. Genom lagen har kvinnliga undanskjutits och manliga anställts. |
| 2) a Plägar (vare sig för manliga eller kvinnliga arbetare) arbete i dubbla skift förekomma i mera nämnvärd omfattning? | 2) Genom lagen har skiftarbete omöjliggjorts för de kvinnliga, då skiften sträcka sig från 7 fm till 12 em. |
| b Plägar härvid arbetstiden till någon del vara förlagd till före 5 fm eller efter 10 em? | |
| 3) Har lagens förbud mot kvinnors nattarbete medfört svårigheter eller hinder för användandet av kvinnlig arbetskraft och har någon tendens visat sig att av denna anledning hellre anställa manlig än kvinnlig arbetskraft? | 3) Genom lagens inverkan har numerären på kvinnliga typografer nedgått från 11,12 % 1911 till 6,9 % 1923. |
| 4) Vilka olika utvägar pläga anlitas om arbete, som normalt skulle tillkomma kvinnlig arbetare, måste utföras å tid, då kvinnlig arbetskraft på grund av nattarbetsförbudet ej får användas (anställande av manliga hjälparbetare, medlemmar av arbetsgivares familj, hemarbete osv.)? | 4) I enstaka fall har ordnats med byte. Föredrages anställande av manlig arbetskraft. |
| 5) Skulle några avsevärda fördelar erinås, om nattarbetsförbudet så jämkades, att kvinnor fingo sysselsättas. | 5) För kvinnliga typografer är det nödvändigt att arbetsrätten utsträcker till 12 em.” ¹³³ |

¹³³ Op. cit., s. 111.

Från skilda håll anfördes redan innan lagen införts, att den antagligen skulle leda till att kvinnorna försvann från yrket. Dessa farhågor tycks ha besannats. Nattarbetslagens effekt för de kvinnliga typografernas del synes ha varit förödande.

Från vissa håll anfördes, att kvinnornas försvinnande från yrket i första hand kunde tillskrivas det faktum, att de inte klarade sig i konkurrensen, då lika lön hade genomförts. Tiden för kvinnornas tillbakagång i yrket gör dock att i stället nattarbetsförbudet framstår som en mer betydelsefull orsak.

”Uppgifter om sättarnas och — vad som är av särskilt intresse — lärlingarnas antal finnas dock endast tillgängliga för vissa år. De hänföra sig för övrigt endast till fackförbundets medlemmar. I nedanstående tabell återgivas de enkla uppgifter som finnas.

	M ä n			K v i n n o r		
	Sättare	Lärl.	Lärl.i %	Sättare	Lärl.	Lärl.i %
1905	2 184	474	22	223	67	30
1912 ¹	1 843	368	20	187	21	11
1916	2 572	286	11	220	8	4

¹ Efterverkningar av 1909 års storstrejk.

Om man överhuvudtaget vågar draga några slutsatser ur detta material, kan man säga, att den högre lärlingsprocenten för kvinnor än för män år 1905 efter ca tio år av lika löner innebär, att någon minskad rekrytering av kvinnor knappast torde ha förelegat. Den lika lönen torde därför ej ha spelat den roll ifråga om kvinnornas utträngande ur industrien som från många håll påståtts. Detta bestyrkes också av uttalanden från personer som voro med i arbetareorganisationen på denna tid: man uppnådde vad man åsyftade, nämligen undanröjandet av den illojala konkurrensen, men minskningen i de kvinnliga typografernas antal berodde ej på den lika lönen utan på *nattarbetsförbudet*. Av moderna arbetsgivare har även framhållits, att man icke skulle taga in fler kvinnor, även om deras löner sänktes.”¹³⁴

Nedan återges några senare intervjuer med ett par handsätterskor. Kvinnor togs efter hand inte in som lärlingar på arbetsplatserna. Även här betonade man att nattarbetsförbudet var orsaken till den negativa inställningen till kvinnor.

Men inom typografkretsar och framför allt bland arbetsgivarna vill man låta kvinnokraften på tryckerierna försvinna, de mena att det som har varit har varit. Några elever utbildas inte till de manuella grenarna inom branschen och än mindre till sättmaskinskurserna. Det beräknas att det finns omkring allt som allt 4—5 sättmaskinsarbetorskor i landet. När man frågar en arbets-

¹³⁴ SOU 1938: 47, op. cit., s. 375. (Min kursivering.)

ledare varför inte kvinnliga elever upptagas till utbildning, och varför de inte gärna vill ha kvinnliga arbetare i tryckerierna, så ge de sitt erkännande åt de kvinnliga sättarna, men kan inte ge förklaring på varför det kvinnliga inslaget i tryckerierna faller bort med den nu arbetande stammen. Det ser underligt ut, att detta gamla yrke — de första kvinnorna kom i yrket på 1850—60-talen — ska dras in.

Arbetsgivarna kan dock inte ge någon förklaring på varför de inte längre lära upp en kvinnlig sättare. De anse att vi äro ambitiösa och snabba sätterskor. Men där stå vi utan avlösning för framtiden. *Lagen om förbud för kvinnligt nattarbete har nog delvis legat oss i fatet.* Och när det gäller vårt yrke, så har här begåtts en orättvisa mot oss.”¹³⁵

Parentetiskt kan sägas, att det skulle dröja till in på 1960-talet innan nattarbetsförbudet slopades. 1962 inleddes i Grafisk Revy artikeln ”Kvinnliga nattarbetsförbudets slopande” med följande ord:

”Sällan har en viktig förändring av arbetarskyddslagen genomförts så smidigt som då nattarbetsförbudet för kvinnor i industriellt arbete slopades.”¹³⁶

Vi finner således att nattarbetsförbudet i hög grad synes ha haft betydelse för arbetsfördelningen mellan könen. Detta förbud gjorde det bl.a. omöjligt för tidningstryckerierna att anställa kvinnor och efter hand försvann de kvinnliga sättarna från dessa. Anmärkningsvärt är dock, att de kvinnliga sättarna parallellt härmed synes ha alltmer försvunnit även från civiltryckerierna. Denna senare omständighet relateras bl.a. i följande avsnitt till de förutsättningar för en stratifierad arbetsfördelning efter kön som tekniska förändringar, t.ex. här sättmaskinens införande, kan innebära.

d) *På arbetsplatsen: En teknisk omorganisering leder till ett särskiljande av de kvinnliga yrkesutövarna.*

Vissa tekniska omläggningar i början av seklet skapade förutsättningar för en omorganisation av arbetsfördelningen.¹³⁷

”Maskinsättningen kan knappast anses som något hårt arbete, annat än om arbetstakten forceras. Tidigare kan värmen från gjutningen ha varit påfrestande, men i moderna lokaler är detta ej längre fallet. *Maskinsättningen har från början huvudsakligen varit ett manligt yrke och kvinnor har endast i ringa utsträckning givit sig in härpå.* Detta kan bero på att sättmaskinerna först

¹³⁵ ”Är kvinnliga typografyrket i utdöende? Tre handsätterskor — alla lika hängivna yrket — uttala sig för *Arbetets Kvinnor*”, op. cit., s. 6—7. (Min kursivering.)

¹³⁶ ”Kvinnliga nattarbetsförbudets slopande.” Grafisk Revy, 18, 1962, s. 431.

¹³⁷ I det kapitel som behandlar arbetsfördelningen skall närmare behandlas hur tekniska förändringar — mindre genom sitt innehåll än genom sin blotta existens — kan skapa förutsättningar för en omorganisering av arbetsfördelningen mellan könen, och därvid för en tendens till stratifiering av arbetsfördelningen.

kommo in i tidningstryckerierna, där kvinnorna blevo utslagna vid nattarbetsförbudets införande.”¹³⁸

I den citerade utredningen — Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete — finner vi även följande:

”Det är möjligt att sättmaskinens införande i början av 1900-talet placerade kvinnorna i en något sämre ställning...”¹³⁹

5.4.3 Betydelsen av vissa subkulturella förhållanden i de båda yrkena

I det följande skall vissa subkulturella särdrag inom typograf- respektive bokbinderiyrket relateras till de s.k. stratifierande tendenser som redovisats.

I typografernas fall diskuteras betydelsen av en s.k. aristokratisk subkultur för inställningen till kvinnorna. För bokbindarnas vidkommande behandlas betydelsen av motsättningar inom förbundet för kvinnornas fackliga och ekonomiska position.

5.4.3.1 Betydelsen av typografernas aristokratiska subkultur

De konkretiseringar av s.k. stratifierande tendenser som här angivits kan nu dynamiskt relateras till varandra. Förenklat uttryckt kan vi kanske säga, att då den fackliga inneslutningen av de kvinnliga yrkesutövarna blir en i det närmaste ofrånkomlig omständighet finner vi i stället ett betonande av kvinnornas särprägel. ”De kräver kavaljersmanér och artighet”. Finnes efter hand mindre förutsättningar för en stratifierande inställning av denna art, återfinner vi kanske inställningar som i stället formuleras i juridiska termer, som t.ex. nattarbetsförbudet.

De alternativa stratifierande tendenser som på detta sätt kan urskiljas i ett yrkes historik bör emellertid även relateras till specifika förhållanden och subkulturella egenskaper hos yrket i fråga.

Det är ett känt förhållande att typograferna såg på sig själva som aristokraterna bland arbetarna. Man kallade sig ”konstförvanter”.¹⁴⁰

¹³⁸ SOU 1938: 47, op. cit., s. 376. (Min kursivering.)

¹³⁹ Op. cit., s. 375.

¹⁴⁰ Tidstypiska formuleringar som visar typografernas aristokratiska syn på sig själva återfinnes bl.a. i ett brev från Typografiska föreningens ordförande H. W. Lindström till S. A. Hedlund på Göteborgs Handels- och Sjöfartstidning. (1853.) Lindström skriver här bl.a. ”Fordrar ej boktryckeriarbetet bättre öde såsom konst än att de som utöva det, skola neddragas till fabriksarbetarnas ståndpunkt och inga bättre mans barn skola ägna sig däråt”. Se Bengtsson, Bengt, Malmberg, Emil och Nerman, Ture, *Typografiska föreningen i Stockholm etthundra år*, Stockholm 1946, s. 252. I Svensk Typograf-Tidning 1889: 12 frågade man sig var den s.k. kårintelligen sen skulle ta vägen — ”Den blir degenererad”, var svaret. (I en artikel om Vagabondliv.) Se op. cit., s. 307.

”Över hela världen har typograferna från början hållit sig i spetsen för arbetarklassens fackliga arbete. Yrket var högkvalificerat, sysslan ansågs förena konsthantverk och rent intellektuellt arbete. Dessutom var läskunnigheten inte var mans egendom på den tiden. Självfallet insåg typograferna sitt värde, och med samhällsutvecklingen framstod alltmer pressen som det moderna samhällets kanske viktigaste livsnerv. Det stärkte ytterligare deras ställning.”¹⁴¹

Georg Simmel har analyserat tendensen till inne- versus uteslutande inom skilda grupper. Han skriver om aristokrater:

”Where an aristocracy yields to democratic and centrifugal tendencies which usually accompany the transition to very large communities, it becomes entangled in deadly conflicts with its own life principle.

... is nothing left but to draw at a certain point a *hard line against expansion*, and to stem the quantitatively *closed group against whatever outside elements* may want to enter it, no matter *how much they be entitled to do so*.”¹⁴²

Kvinnorna i det egna yrket, liksom andra yrkesgrupper verksamma i denna näringsgrens periferi, betraktades säkerligen som ”outside elements”. Kvinnorna fick ansöka ett flertal gånger innan de fick bli medlemmar i föreningen. Förutom de kvinnliga typograferna försökte senare även tidningsbuden, som till stor del var kvinnor, att bli medlemmar. Följande citat är hämtat från en intervju med ett kvinnligt tidningsbud i tidskriften ”Arbets Kvinnor.”

”Närmast låg det väl till att ni kommit med hos typograferna?” ”Ja, det tycks så. Men på den tiden tillhörde vi inget aktat skrå. Typerna ville inte ha med oss för vårt dåliga anseende.”¹⁴³

Tidningsbuden organiserades sedan hos transportarbetareförbundet år 1909.

Simmel framhöll aristokratins slutenhet gentemot varje utomstående. Denna aristokratins slutenhet kan emellertid sägas bestå i gruppmedlemmarnas egna beteenden och attityder gentemot ”outside elements”. Kanske kan man säga, att då individen tillskriver sin grupp aristokratiska egenskaper, så kommer hans egna — med denna gruppegenskap konsistenta — beteenden och attityder att framstå som orsakade av gruppegenskapen. Denna illusion med hänsyn till de aristokratiska egenskapernas ursprung kan vidare antagas vara av betydelse för egenskapens fortsatta existens.¹⁴⁴

¹⁴¹ ”Tidningstypograferna och fredsförpliktelser.” Grafisk Revy, 3, 1961, s. 56.

¹⁴² *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 91. (Mina kursiveringar.)

¹⁴³ ”Tredje statsmaktens budbärare. Kring ett 10-årsjubileum.” Arbetets Kvinnor, 1, 1939, s. 5.

¹⁴⁴ Angående denna illusion beträffande ursprunget, se Simmel, Georg, ”*The persistence of social groups*”, op. cit., s. 376.

tioner utgjordes av liberaler å ena sidan och socialister å den andra. De beteenden och attityder som här beskrives relateras nu till motsättningarna inom föreningen. En rad beteenden och attityder kan därvid ses som försök att rättfärdiggöra kvinnornas fackliga inneslutning och ökande antal, inför såväl den egna fraktionen som inför opponentfraktionen.

Även en s.k. facklig inneslutning kan emellertid vara mer eller mindre fullständig. Dels kan ett formellt särskiljande åstadkommas, t.ex. genom skilda avgifter, dels ett informellt, bl.a. genom en normativ begränsning av den kvinnliga fackliga aktiviteten. Ett exempel på en informell begränsning av denna art återfinnes i Sigfrid Hanssons historik över stockholmsföreningen.

”Av protokollen framgår emellertid, att sammanträdena i allmänhet behärskades av männen. *Kvinnorna torde i regel ha förhållit sig passiva. De funnos bland männen, som t.o.m. hade svårt att fördraga deras närvaro vid sammanträdena.*”¹⁴⁶

Vid ett tillfälle på 1880-talet yttrade sig nämligen några kvinnliga medlemmar i en fråga rörande hyran för en eventuell ny lokal. Man skriver i protokollet att ”några fruntimmersröster höjdes till förmån för ordförandens hemställen”. Efter detta utslag av aktivitet från kvinnornas sida fann en ledamot sig nödsakad att yttra:

”Jag har på något ställe läst, att en vis man sagt: kvinnan tige i församlingen! Dessa ord tyckes våra damer här aldrig hört talas om, eller, om de hört dem, tro de, att de icke angå dem. Så snart en fråga blir väckt och kommer under diskussion, strax tro damerna, att det är de som skola avgöra den, antingen de förstå den eller ej, och deras röster höras i tid och otid över alla andras. Mina herrar! Låtom icke damerna härska, varken över oss eller föreningen! Ty få de sin vilja fram, så barkar det åt skogen med alltihop. De bland damerna, som veta sig icke ha överskridit kvinnlighetens gräns, behöva icke taga åt sig mina ord — de övriga hoppas jag gör det.”¹⁴⁷

Hans uttalande rönt ingen gensaga.

Intresset i detta avseende är en debatt, som fördes mellan insändare i Social-Demokraten. Under pseudonymen ”Den ende socialisten” infördes en insändare om bokbinderiarbetareföreningens brist på politiskt intresse.

— skedde emellertid en uppgörelse mellan den liberala och den socialistiska riktningen. Vid styrelsevalet segrade socialisterna. Reslow försvann från styrelsen och överlät därvid även redaktörskapet för facktidningen. Se Hansson, Sigfrid, op. cit., s. 131—132.

¹⁴⁶ Op. cit., s. 54. (Min kursivering.)

¹⁴⁷ Op. cit., s. 55.

”Bokbinderiarbetarna veta icke vad socialism är och bry ej sin hjärna därmed, varför också, när frågan om att protestera mot socialismen och att indraga ombuden i centralkommittén förekom, ej mer än 6 eller 8 äldre fruntimmer och några män voro närvarande.”

”BAF:s medlemmar äro endast i föreningen för sjukkassans skull och för att komma upp och dansa en gång i kvartalet. *Föreningens medlemmar bestå till större delen av fruntimmer, varför också deras röst mest gör sig gällande vid val till förtroendeposter.*”¹⁴⁸

På detta angrepp försvarade sig styrelsen genom Wilhelm Reslow, som skrev under pseudonymen ”Gammal medlem i BAF” att männen ännu ägde majoritet i föreningen och att det i övrigt förhöll sig så :

”att man vanligen med lock och pock får söka övervinna den kvinnliga blygsamheten hos våra sköna i BAF för att få dem att fullgöra sin plikt vid val, voteringar etc.”¹⁴⁹

Reslow försvarade sig sålunda genom att betona kvinnornas underordnade betydelse i föreningen. Parentetiskt kan nämnas, att ännu en debattant ”Vän av kvinnans frigörelse” härefter deltog. Denna insändare ställde en ”vördsam fråga” och undrade varför de kvinnliga medlemmarnas deltagande skulle förringa beslutens betydelse.¹⁵⁰

Redan från starten och således under föreningens liberala skede hade kvinnorna beviljats medlemskap i föreningen. Under de härpå följande decennierna hade kvinnornas antal stigit kraftigt, såväl inom yrket som i föreningen. Efter hand kom en socialistiskt orienterad opponentfraktion att utkristallisera sig inom föreningen. Vissa av medlemmarna i denna kritiska falang förknippade nu föreningens liberala inriktning med ”fruntimmer” och ”dans en gång i kvartalet”.

Från liberalt håll sökte man nu betona kvinnornas ringa reella betydelse i föreningen. Frågor som berörde de kvinnliga medlemmarna syntes hamna på undantag. Väsentligt är emellertid nu att ett sådant underbetonande av frågor som gällde de kvinnliga bokbindarna även fick konsekvenser för löner etc., vilket framkommer bl.a. genom följande beskrivning.

Kvinnorna avlönades enligt en särskild prislista. Vid ett tillfälle (1890) framhölls :

”de kvinnliga arbetarne voro alldeles för uselt avlönade och det vore föreningens skyldighet att göra något för att avhjälpa detta missförhållande.”¹⁵¹

¹⁴⁸ Op. cit., s. 64. (Min kursivering.)

¹⁴⁹ Op. cit., s. 65.

¹⁵⁰ Op. cit., s. 66.

¹⁵¹ Op. cit., s. 116.

Reslow som i denna fråga hade föreningens gehör, förklarade emellertid att det knappast vore strategiskt att "ingå till herrar arbetsgivare med nya lönekrav, redan innan tiotimmarspraxisen väl var genomförd."¹⁵²

Kvinnorna återfanns genom den distinkta arbetsfördelningen endast inom vissa funktioner i yrket. Särskilda kvinnoproblem, deras löner o.l., sades vid denna tidpunkt ha underbetonats. Vi finner således även här en stratifierande tendens, så att de funktioner i vilka kvinnorna återfinns är avsevärt lägre avlönade.

1885 hade den liberala Stockholms bokbinderiarbetareförening låtit utföra en arbetsstatistisk undersökning. Kvinnornas löner visade sig härvid endast utgöra något över hälften av männens. Från socialistiskt håll framhålls i kommentarer till undersökningsresultaten nu särskilt betydelsen av att stävja konkurrensen från kvinnorna i yrket. Detta skulle ske, säger man, genom bildande av en fackförening. (Man betraktade uppenbarligen inte bokbinderiarbetareföreningen som en riktig fackförening.)

"Social-Demokraten, som den 1.10.1886 återger det väsentliga av ovanstående resultat, tillägger agitatoriskt:

Man ser härav, att även inom detta yrke kvinnokonkurrensen verkat förödande, 225 kvinnor mot 188 män, och de förra trycka oupphörligt ned lönen för de senare genom att arbeta *för nära hälften så lite som männen*. Här behövdes snart hjälp och *självhjälp*. Bokbinderiarbetarna skulle bilda en fackförening som inom andra yrken för att genom priskuranter reglera ojämnheterna i löneförhållandena jämte mycket annat."¹⁵³

Arbetsfördelningen inom bokbinderiyrket sades i det ovanstående innebära förutsättningar för att särskilja och underordna kvinnorna. Parentetiskt kan sägas, att man i yrkets historik ofta möter ett betonande av denna särställning. Kvinnornas särställning i arbetsfördelningen besjungs. Epitet som "falsflickor", "prinsessor av falsben och nål" o.l. återfinnes. En förgrundsgestalt under föreningens liberala skede var Wilhelm Reslow.¹⁵⁴ Reslow var även en produktiv versmakare. I hans dikter återfinns ofta lättsamma formuleringar, som understryker arbetsfördelningen mellan kvinnor och män i bokbindaryrket. En av hans dikter inledes med orden:

"Nu, prinsar av klisturburken!
Nu, prinsessor av falsben och nål!
— — —"

(Ur Bokbinderi-Arbetaren 1923:6)¹⁵⁵

¹⁵² Op. cit., s. 116.

¹⁵³ Nerman, Ture, *Svenska bokbindareförbundet, 1893—1943*. Stockholm 1943, s. 30.

¹⁵⁴ Op. cit., s. 57.

¹⁵⁵ Återges i Nerman, Ture, op. cit., s. 207.

I en annan betonas åter de manliga bokbindarnas arbetsuppgifter med klisteringen:

”Framåt, I män av klisterbyttan!
Framåt, I kvinns uti vår rund!”
(Ur Bokbinderi-Arbetaren 1925:2)¹⁵⁶

Att tolka formuleringarna som utslag av Reslows rent personliga inställning vore sannolikt mindre rättvist. De författades för fackföreningsorganet ”Bokbinderi-Arbetaren”. Dessutom återfinns likartade formuleringar även i andra fackliga sammanhang.

”En ädel prins av bokens värld bokbindaren jag kallar
— ’klisterprinsessan’ är hans trogna assistent,
hon smörjer an, gör pärmar efter säkra mallar.
Men mästern själv är den som klarar sirligt pränt.”¹⁵⁷

5.4.4 Kvinnornas nuvarande situation inom de båda yrkena

I det följande skall de kvinnliga yrkesutövarnas situation inom de båda yrkena behandlas och därvid relateras till den analys av de tidigare förhållandena inom dessa yrken som ovan gjorts.

5.4.4.1 Kvinnliga konstförvanter — telesättare

Avsikten är här, att översiktligt jämföra dessa stratifierande inställningar till de dåtida kvinnliga konstförvanterna med inställningen till kvinnorna inom våra dagars typografik — telesättarna.

Telesättarna är oftast kvinnor. De är också en ungdomlig grupp. De arbetar vid sättnaskiner som liknar vanliga skrivmaskiner. Telesättarna har annorlunda utbildning, annorlunda arbetsuppgifter, liksom en separat och ekologiskt artskild arbetsmiljö. Man kan i en mening säga, att stratifieringen inom yrket är avsevärd — i motsats till sekelskiftets förhållande inom yrket.

Kvinnliga telesättare klassificeras i skilda sammanhang tillsammans med maskinskriverskor. Under en skämtteckning som återgivits i *Grafisk Revy* återfinns följande text:

 ”ARBETSGIVAREN — tidning för Svenska Arbetsgivareföreningen — har publicerat denna teckning av ’herr Sandberg’. Det kan tänkas att man hade

¹⁵⁶ Återges i Nerman, Ture, op. cit., s. 207.

¹⁵⁷ Gyllin, Yngve, *50 fackliga arbetsår. Svenska bokbindareförbundets Malmöavdelning 50 år. 1897—1947*, Malmö 1948, s. 126. Citatet är hämtat från en prolog vid Malmö Bokbindarefackförenings 50-årsjubileum den 26 januari 1948.

maskinskriverskorna i tankarna, men teckningen kan också gälla teletypflickorna i typografförbundet.”¹⁵⁸

Det sociala avståndet mellan de två grenarna av yrket, maskinsättningen och teletypesättningen, belyses även av svårigheterna att rekrytera inbördes. I artikeln ”Fortsättningen och framtiden” skriver Sten Cederqvist i en bildtext:

”Alltför ofta hör man nämnas att en maskinsättare knappast kan gå över till sättning på skrivmaskinsklaviatur.”¹⁵⁹

Väsentligt är emellertid att samtidigt som arbetsfördelningen i en mening är ytterligt stratifierad, utför telesättare och typografer samma funktion, de producerar samma material. Dessa två omständigheter kan kanske ge en bakgrund till den ur facklig synpunkt synnerligen expansiva inställningen till dessa kvinnor. Den omfattande stratifieringen innebär att ett medlemskap i typografernas fackförening inte framstår som självklart. Samtidigt har de realiter samma uppgifter som typograferna. I denna mening är således stratifieringen ringa och vi kan i stället tala om en tendens till en funktionell specialisering.

”Vi kommer också in på vissa blandområden. Man menar att på ett kontor kan kontorspersonalen skriva på exempelvis en Justowriter för textframställning. Man anser från arbetsgivarhåll att våra avtal inte skall gälla i sådana fall. Vi är givetvis beredda att diskutera alla de detaljproblem, som kan uppkomma. Vår princip måste dock bli, att *där den huvudsakliga sysselsättningen är textproduktion för framställning av tryckmedia, skall våra avtal råda*. Detta är en stor fråga vi har framför oss och vi anser tiden vara inne att lösa den saken.”¹⁶⁰

Från typografhåll har man således tillmätt dessa kvinnors organisering inom typografernas fackförening stor betydelse.

På arbetsplatser har konflikter förekommit med syftet att förmå de kvinnliga telesättarna att fackligt räkna sig till typograferna.

”Sture Ring, typografklubbens ordförande, berättar att företagsledningen på 50-talet, då telesättningen började införas på Dagens Nyheter, ville att flickorna skulle räknas till tjänstemännen. Man försökte locka med tjänstemannaförmåner. Det skulle vara finare att tillhöra den sidan.

— Det var stor irritation när vi märkte hur företaget sökte spela ut flickorna mot sättnarna. *Typografklubben krävde att flickorna skulle vara organiserade hos oss.*

¹⁵⁸ Bildtext i Grafisk Revy, 4, 1960, s. 91.

¹⁵⁹ Cederqvist, Sten, ”Fortsättningen och framtiden”. Grafisk Revy, 6, 1966, s. 138.

¹⁶⁰ Op. cit., s. 138. (Min kursivering.)

GJUTARNA VÄGRADE

Ulla-Britt Håge, vice ordförande i sektionen, har arbetat på avdelningen sedan 1957:

— Det var bråk och stridigheter. Gjutarna vägrade ta hand om våra remsor om vi inte var organiserade. Jag var uppe på LO och förklarade, att vi ville ha föreningsfrihet.

*Men vi gick till sist in i typografklubben i samma sektion som maskinsättarna.”*¹⁶¹

Vi har ovan relaterat en stratifierande inställning till de kvinnliga yrkesutövarna främst till utseendet hos arbetsfördelningen mellan könen i yrket. Från tiden kring sekelskiftet och de därpå följande decennierna redovisades skilda restriktiva inställningar och beteenden, vilka här tillskrivits en stratifierande betydelse. I detta sammanhang framstod, således, arbetsfördelningen mellan könen som väsentlig och inställningar och beteenden relaterades till denna. Vid den senare tidpunkten framstår det dock som mindre väsentligt att relatera typografernas fackligt expansiva inställning till arbetsfördelningen mellan könen än till de båda yrkenas likartade funktioner.

Anselm Schutz framställer i sin kunskapssociologi hur relevansen hos ett objekts — i detta fall yrkets kvinnliga utövare — skilda karakteristiska skiftar.

”More generally, we are merely concerned with some aspects of this particular typified object. Asserting of this object S that it has the characteristic property p, in the form ‘S is p’, is an elliptical statement. For S, taken without any question as it appears to me, is not merely p but also q and r and many other things. The full statement should read: ‘S is, among other things, such as q and r, also p’. If I assert with respect to an element of the world as taken for granted: ‘S is p’, I do so because under the prevailing circumstances I am interested in the p-being of S, disregarding as not relevant its being also q and r.

To return to our previous example: A change in my purpose at hand and the system of relevances attached thereto, *the shifting of ‘context’* within which S is interesting to me, may induce me to become concerned with the q-being of S, its being also p having become irrelevant to me.”¹⁶²

Vid en tidpunkt bortser man kanske helt från egenskaper som framstår som ytterligt relevanta i en annan. Med Schutz terminologi kan vi säga, att aspekten telesättarnas funktion nu äger särskilt hög relevans.

¹⁶¹ ”Företaget sökte spela ut flickorna mot sättarna.” Dagens Nyheter, 17.2 1972, s. 13. (Mina kursiveringar.)

¹⁶² Schutz, Anselm, *The problem of social reality*. Collected Papers 1, ed. Natanson Maurice. Hague, 1967, s. 9. (Mina kursiveringar.)

Kanske framstår det nu som paradoxalt att man i denna expansiva fackliga inställning samtidigt kan urskilja aristokratiska, uteslutande tendenser. Ovan beskrevs svårigheter med omskolning från maskin- till teletypesättning. Från Norge rapporteras att bokbindarflickor och typografernas fruar och döttrar rekryteras till teletypeuppgifter.

*"Ofta har rekryteringen till teletype skett bland typografernas fruar eller döttrar, varigenom sinnet för typografi så att säga ligger i familjen. Flickorna på teletype har fått gå genom kurs på telegrafskola och därjämte fått en grundutbildning i typografi."*¹⁶³

Sambandet mellan aristokratisk inställning och ett betonande av släkt framhålles hos Simmel.

*"The importance of the family tree for aristocracy lies in its indication that the substance which forms the individual concerned is, indeed, the same substance which has passed through the whole line of noble stock."*¹⁶⁴

5.4.4.2 Något om den aktuella situationen — Bokbindarna

Arbetsfördelningen inom bokbinderiyrket kom att inskrivas i avtalet. Den s.k. fackliga inneslutningen av kvinnorna i yrket sades ovan vara förbunden med en normativ begränsning av kvinnornas fackliga aktivitet och betydelse.

Dessa båda omständigheter ger en bakgrund till att den stratifierade arbetsfördelningen mellan könen i hög grad var förknippad med en ekonomisk stratifiering. Kvinnorna hade specifika funktioner, men samtidigt avsevärt lägre löner än männen.

Med denna bakgrund skall vi citera Grafisk Revys artikel "Bokbindare och typografer" som rör 1970-talets förhållande i yrket. (Artikeln behandlar bokbindarnas avtalskrav.)

"Avtalet är ju uppdelat i fyra grupper, där grupp 1 och 2 är 'kvinnolönerna' och sämst betalda. Tycker du att den uppdelningen är bra? Hur ska man minska spännvidden mellan de olika grupperna? — Grupp 1 ska bort!

Först och främst: vi har inga kvinnolöner! Visserligen finns 95 procent av alla de kvinnliga medlemmarna i grupp 1 och 2, men också 30 procent av de manliga medlemmarna.

¹⁶³ Janås, Axel, "Grafisk industri toppmodern i Oslo". Grafisk Revy, 10, 1960, s. 238. (Min kursivering.)

¹⁶⁴ Levine, Donald N., "The structure of Simmel's social thought". I Essays on sociology, philosophy & aesthetics by Georg Simmel et al. ed. Wolff, Kurt. New York 1965, s. 14.

Anledningen till att 95 procent av kvinnorna finns i grupp 1 och 2 beror delvis på dem själva. De vill inte ta eller lära sig mera kvalificerade arbetsuppgifter. Jag tror att det beror på gamla fördomar. De är rädda att gå in på det som kallas 'manligt' arbete. Kvinnorna får heller inte samma chans att få mera kvalificerade arbetsuppgifter.”¹⁶⁵

I någon mån kan kanske den ovanstående analysen ge en bakgrund till kvinnornas underordnade position ur arbetsfördelningshänseende, liksom ur ekonomisk synpunkt.

5.4.5 Sammanfattning

Man kan säga att tendensen till specialisering i enlighet med givna arbetsuppgifter och funktioner begränsas av strataformationen avseende arbetsfördelningen inom ett yrke.

I avsnittet har en jämförelse gjorts mellan bokbinderi- och typografyrket avseende förekomsten av en arbetsfördelning stratifierad efter kön. Inom bokbinderiyrket kunde tidigt en markant uppdelning av arbetet i detta avseende urskiljas, en uppdelning som senare t.o.m. kom att inskrivas i avtalet. Inom typografyrket fann vi under samma tid inte samma uppdelning i manliga och kvinnliga arbetsuppgifter. Denna skillnad i förekomsten av en arbetsfördelning stratifierad efter kön ges här en avgörande betydelse. Till denna olikhet mellan bokbinderi- och typografyrket relateras en olikartad facklig strategi hos de båda yrkena vid en viss tidpunkt, 1870-talet. Kvinnorna fick då bli medlemmar i bokbinderiarbetarnas fackförening men inte i typografernas. Vid analysen av typografyrket antages således att vi här skulle återfinna en mängd alternativa stratifierande tendenser, inställningar och beteenden som indirekt antogs ha stratifierande konsekvenser för arbetsfördelningens utseende. Med denna vår utgångspunkt kunde vi i typografyrket — vars arbetsfördelning således i mindre grad kunde beskrivas som stratifierad efter kön — finna en mängd alternativa stratifierande inställningar och beteenden, som, vidare, hade formulerats på skilda nivåer. I typografernas historik kunde därvid bl.a. urskiljas en total facklig utslutning av kvinnorna i yrket (en omständighet som var vår empiriska utgångspunkt), liksom ett betonande av kvinnornas särprägel och svaghet. Med nattarbetsförbudet kunde vi tala om ett juridiskt särskiljande av kvinnorna, en omständighet som antages haft konsekvenser för arbetsfördelningen mellan könen i detta yrke.

Kvinnor fick däremot redan från starten bli medlemmar i bokbinderi-

¹⁶⁵ Monwall, Eva, ”Bokbindare och typografer”. Grafisk Revy, 1, 1971, s. 10. (Min kursivering.)

arbetarnas fackförening. Samtidigt var, emellertid, deras aktivitet i föreningen i hög grad normativt begränsad, en omständighet som antogs ha haft betydelse för att kvinnorna kom att utgöra en ekonomiskt sett synnerligen svag grupp i yrket. Den stratifierade arbetsfördelningen var, således, här förbunden med en ekonomisk stratifiering.

Avslutningsvis behandlas några drag rörande den aktuella situationen för kvinnorna i yrket och denna relateras därvid till förhållanden i yrket som tidigare analyserats.

5.5 EN BEGRÄNSANDE ORGANISATION AV ARBETET: OM DELTIDS-, SÄSONG- OCH HEMARBETE

En stor del av de förvärvsarbetande kvinnorna återfinns inom den grupp som i arbetsmarknadsrapporter kallas delårsarbetande. I det följande kallas deltids-, säsong-, liksom hemarbete:en begränsande organisation av arbetet. Vilken betydelse kan nu en sådan begränsande organisation av arbetet antagas ha för det sätt på vilket en arbetstagare är orienterad till sin arbets-situation?

Vi finner vidare, att de s.k. begränsade arbetstagarna är en särskilt utsatt kategori vid förändringar av den funktionella differentieringen, dvs. vid tekniska förändringar eller konjunkturförändringar på arbetsmarknaden. Kan vi nu relatera det sätt på vilket de begränsade arbetstagarna antages vara relaterade till sin arbetssituation till deras buffertfunktion på arbetsmarknaden?

De sociala konsekvenserna för skilda kategorier av begränsade arbetstagare antages vidare vara ganska olika beroende på deras olikartade förhandlingspositioner. Inom vilken kategori — med vilken förhandlingsposition — kan vi antaga att flertalet av de begränsade arbetstagarna befinner sig?

5.5.1 Arbetets organisation (begränsande versus icke-begränsande)

Deltids-,¹⁶⁶ säsong- och hemarbete innebär ett begränsat deltagande på arbetsmarknaden. Vi finner vidare att det påfallande ofta är kvinnor som är sysselsatta i dessa slag av arbeten. Tabellen nedan visar bl.a. att de delårsarbetande år 1966 utgjorde 45 % av de förvärvsarbetande kvinnorna.

¹⁶⁶ Enligt Socialstyrelsens definition innebär deltid förkortad arbetstid efter arbetstagarens behov. Dvs. inte endast tidsdimensionen, utan även vilken part som behöver den särskilda organisationen av arbetet utläses implicit vid beteckningen "deltid" — jmf. här "säsongarbetet". Se *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidsarbete*. Arbetsmarknadens kvinnonämnd. Stockholm 1957, s. 13.

Tabell 5: 3

1000-tal	Ålder									
	14-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65	66	67-74	Summa
<i>Män</i>										
Helårsarb.	73,0	147,1	387,2	435,9	442,7	364,8	22,8	18,4	41,6	1933,6
Delårsarb.	187,6	163,1	86,1	45,2	70,9	59,3	9,1	8,2	43,7	673,0
Samtliga	260,6	310,2	473,3	481,1	513,6	424,1	31,9	26,6	85,2	2606,6
Andelen delårsarb. %	72,0	52,5	18,2	9,4	13,8	14,0	28,3	30,8	51,1	25,9
<i>Kvinnor</i>										
Helårsarb.	60,8	129,1	154,9	209,8	230,9	163,1	7,6	2,7	9,4	968,5
Delårsarb.	158,2	125,6	137,4	121,3	121,3	83,6	5,0	6,1	17,4	775,8
Samtliga	219,0	254,7	292,3	331,1	352,2	246,7	12,6	8,8	26,8	1744,3
Andelen delårsarb. %	72,2	49,3	47,0	36,7	34,4	33,9	39,3	69,0	64,8	44,5

167

I Kvinnorna och Arbetsmarknaden — utgiven av Arbetsmarknadsstyrelsen (1969) — uppges, att över hälften av de gifta kvinnorna på arbetsmarknaden har deltid.¹⁶⁸

Graden av deltagande på arbetsmarknaden är givetvis en synnerligen komplex variabel. Dess variationer kan beskrivas enligt ett stort antal dimensioner. Av dessa kan "tiden", "säsong" osv. nämnas, liksom fysiska begränsningar, bl.a. i samband med hemarbete. Inledningsvis och för enkelhetens skull skall "deltagandet på arbetsmarknaden" ses som en dikotom variabel, antingen har man en begränsande organisation av arbetet — eller också så har man det inte. Avgränsningar och preciseringar inom denna arbetstagarkategori kommer efter hand att göras.

5.5.2 En närmare precisering av utseendet hos orienteringen till arbetet

Betydelsen av den s.k. begränsande organisationen av arbetet för det sätt på vilket arbetstagarna är relaterade till sin arbetssituation skall behandlas. Vidare kommer vissa delkategorier vars orientering till arbetet här

¹⁶⁷ *Sysselsättningsförhållandena år 1966*. AMS. Meddelanden från Utredningsbyrån, 43, 1967, s. 5.

"De förvärvsarbetande uppdelas med hänsyn till den arbetade tidens längd under kalenderåret i två huvudgrupper: helårsarbetande och delårsarbetande. Till de förra hänföres personer i åldern 14—74 år som arbetade minst 50 veckor under året, inräknat förekommande semester, sjukledighet och permittering med lön. De senare omfattar personer i åldern 14—74 år som arbetade minst 1 vecka och högst 49 veckor."

¹⁶⁸ *Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar, Fakta, Framtid*. Utarbetad av Arbetsmarknadsstyrelsen. Stockholm 1969, s. 35.

antages äga ett särskilt intresse att uppmärksammas. En distinktion kommer därvid att göras mellan de begränsade arbetstagarna, vars relation till arbetet visserligen är partiell, men samtidigt preciserad, och de vars arbetsmarknadsdeltagande är opreciserat och obestämt.

Ytterligare en distinktion inom de begränsade arbetstagarnas kategori göres mellan dem vars begränsande organisation av arbetet beror på arbetstagarnas egna behov versus dem vars särskilda organisation av arbetet beror på arbetsgivarens särskilda behov.

5.5.2.1 Betydelsen av en begränsande organisation för orienteringen till arbetssituationen. Skillnader avseende intensitet och extensitet

Som utgångspunkt tages här Simmels diskussion om olikheten mellan delmedlemmens och helmedlemmens sätt att orientera sig till gruppen. Man kan, enligt Simmel, bl.a. skilja på extensiteten hos en involvering, dvs. dess utbredning, hur många faktorer som omfattas, versus dess intensitet, dess styrka avseende någon avgränsad faktor. Enligt Simmel skiljer sig delmedlemmen inte från helmedlemmen med hänsyn till intensiteten i orientering till gruppen. I stället synes extensiteten begränsas. Orienteringen till gruppen är mer avgränsad och även mer individualistiskt orienterad.

”Dagegen pflegen es die einzelnen, angebbaren, sachlich bestimmten Seiten der Vereinigung zu sein, zu denen der Halbgenosse seine Beziehung hat; es ist in der Regel nicht eine schwächere Beziehung zu der Totalität und Einheit der Gruppe, also *nicht ein Unterscheid der Intensität sondern der Extensität: eine genaue Bestimmung dessen, was er zu leisten und zu beanspruchten hat, in relativer Unabhängigkeit von dem Gesamtschicksal der Gruppe* ebenso wie von seinem eigenen — während bei dem Vollgenossen eine derartige Abgrenzung der Lose des Ganzen und des Teiles nicht stattfindet.”¹⁶⁹

Simmel talade om en avgränsad — en mindre extensiv — orientering till gruppen, liksom också en mer individualistisk orientering. Involveringens intensitet enligt en viss avgränsad dimension kunde dock vara lika omfattande som helmedlemmens.

Dessa olikheter mellan hel- och delmedlemmens sätt att orientera sig till gruppen tages nu som utgångspunkt för en diskussion om betydelsen av ett begränsat deltagande på arbetsmarknaden. Enligt vilken dimension framstår nu den begränsade arbetstagaren som lika — och kanske än mer — intensiv i sin orientering än ”helmedlemmen”? Vilka dimensioner beröres av den begränsade arbetstagarens eventuellt mindre extensiva involvering liksom dennes mer individualistiskt betonade inriktning?

¹⁶⁹ Simmel, Georg, *Soziologie*. Altenburg 1908, s. 626. (Min kursivering.)

I en utredning av de industriarbetande kvinnornas deltidarbete återkom man ständigt till faktorn arbetsintensiteten. Utredningens uppgifter om de deltidarbetandes särskilt intensiva arbetstakt var många. I det kapitel som benämnes "Sammanfattning och slutsatser" göres nedanstående uppsam-
mering.

"I de fall, där en jämförelse av arbetsprestationer kunnat göras mellan deltids- och heltidsanställda med samma arbetsuppgifter, *har de deltidsanställda enligt arbetsledningens uppfattning i regel överträffat de heltidsanställda*. Inte vid något företag anses deltidsanställda vara underlägsna de heltidsanställda.

De fyra företag som infört deltidarbete förlagt till kvällstid, varav tre inom verkstadsindustrin och ett inom grafiska industrien, anser sig alla ha funnit, *att det arbete, som då utföres per timme överstiger det arbete som är förlagt till dagtid*. I enstaka fall har det hänt, att en deltidsanställd utträttat mera på sin kortare arbetstid än de heltidsanställda på sin längre. I förklaringarna här-
till nämns bl.a. att de på kvällstid anställda har tidigare erfarenhet och därför är mycket kunniga samt att de förefaller *målmedvetet* inriktade på att pressa upp sin förtjänst."¹⁷⁰

Från ett av de undersökta konfektionsföretagen relateras följande :

"Man har genomgående haft goda erfarenheter av den deltidsanställda arbets-
kraften. Framför allt de kvällsanställda kvinnorna har gjort en mycket god insats. *Kvällsarbeterskornas avsikt är sannolikt att skaffa sig största möjliga inkomst under en kortare anställningstid*. Det är sällan de stannat längre tid än några månader."¹⁷¹

Fackföreningsrepresentanterna framför i utredningen synpunkten att de deltidarbetande genom sina arbetsprestationer pressar ner lönerna.

"De kvällsanställdas goda arbetsprestationer anses i några fall ha medfört för-
sämrade utgångslägen vid förhandlingar om ackordspriser."¹⁷²

Skillnaden i arbetstakt återfinns inte sällan som konflikthanledning på arbetsplatserna.

"En viss roll spelar också inställningen till förekommande skillnader i arbets-
takt; att de deltidsanställda på en del håll arbetar snabbare anses ofta av de heltidsanställda helt och hållet bero på den kortare arbetstiden."¹⁷³

¹⁷⁰ *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidarbete*, op. cit., s. 27.
(Min kursivering.)

¹⁷¹ Op. cit., s. 58—59. (Min kursivering.)

¹⁷² Op. cit., s. 29.

¹⁷³ Op. cit., s. 23.

Arbetsintensiteten tenderar även att bli större genom de deltidsarbetandes osäkra position, en omständighet som vi senare skall återkomma till.

”De husmödrar som hade sökt sig ut i förvärvsarbetet var angelägna om att uppnå största möjliga inkomst och lade ofta i dagen en ovanlig energi. Deras intresse för arbetet och önskan att få behålla det förstärktes stundom av det förhållandet, att det rädde så stor efterfrågan på kvällsarbete, att företaget inte behövde tolerera dåliga arbetsinsatser.”¹⁷⁴

Ytterligare belägg för intensiteten får vi genom nedanstående information. De deltidsanställda ”måste” åtnjuta permittering på grund av sina intensiva arbetsinsatser. Intensiteten nödvändiggjorde ”avkoppling” genom permittering.

”Permitteringarna är enligt arbetsledarna efterlängtrade av många deltidsanställda, som räknar dem som *en nödvändig avkoppling*.”¹⁷⁵

I Kontenta återfinnes följande artikel ”Deltidsarmén snart 500.000 — men vill vi ha den större? SAF är positiv till ökat deltidsarbete — LO varnar för låglöneträsket.”

”Deltidsarbetare är ofta produktivare än kolleger som arbetar heltid och kanske går i en ’jämn lunk’ hela dagen.”¹⁷⁶

Det synes genom ovanstående uttalanden som om arbetsintensiteten i allmänhet var synnerligen stor bland de deltidsarbetande. Vidare betonades i uttalandena ofta de deltidsanställdas avgränsade målsättning.¹⁷⁷ Man talade om kvällsarbeterskornas mer avgränsade inriktning på största möjliga

¹⁷⁴ Op. cit., s. 80.

¹⁷⁵ Op. cit., s. 44. (Min kursivering.)

¹⁷⁶ ”Deltidsarmén snart 500.000 — men vill vi ha den större? SAF är positiv till ökat deltidsarbete — LO varnar för låglöneträsket.” Kontenta. Meddelande från arbetsmarknadens kvinnonämnd, 3, 1969, s. 10. Artikeln är hämtad från Veckans Affärer, 6, 1969.

¹⁷⁷ En precisering av en målsättning är givetvis realiter en mer komplicerad procedur än diskussionen ovan ger sken av. För att avgöra skillnader i målsättningen — inriktningen — fordras information om materiella bakgrundsförhållanden hos de skilda arbetstagarkategorierna. I ett av utredningens avsnitt betitlat ”De anställdas motiv för deltidsarbete” finner vi att motiven för förvärvsarbete är mycket likartade bland hel- och deltidsarbetande. Icke ekonomiska motiv spelar därvid en ganska obetydlig roll i båda grupperna. Betydelsefullt är dock här de ekonomiska motivens starka prioritet i båda grupperna, trots att skillnaderna mellan de båda gruppernas familjeinkomster är stora, så att de heltidsarbetande har en icke oväsentligt lägre familjeinkomst. Se *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidsarbete*, op. cit., s. 17—19.

inkomst på minsta möjliga tid. Utifrån observationer av en sådan avgränsad orientering kommer vi in på nästa problematik, nämligen den eventuellt mindre extensiteten i de deltidssarbetandes orientering till arbetet.

Då Simmel analyserade delmedlemmens orientering till gruppen, underströk han vidare, att dennes målsättning i gruppen ofta framstår som ganska oberoende av gruppens gemensamma öden.¹⁷⁸

På grundval av detta resonemang, är det hos de begränsade arbetstagar- na rimligt förmoda en mindre facklig involvering än hos "helmedlemmar- na."

Denna andemening finns i den klagan, som nedan framställdes av en ombudsman i Beklädnads avseende hemsömmerskornas orientering till den fackliga organisationen. Kritiken gäller hemsömmerskorna i Sjuhärads- bygden.

"Kan inte fackföreningen ingripa och förbättra deras arbetsvillkor, frågar vi o m b u d s m a n S e h l i n, beklädnadsarbetarnas stöttepelare och talesman i Sjuhäradsbygden.

— Det torde vara omöjligt. Att organisera dem är svårt för att inte säga lönlös möda. Och hur skall man kunna tänka sig någon löneaktion, när de inte inbördes håller samman? *De representerar ingen arbetarkår. Trots de är många är de lika svaga som om de bara vore en enda, ty de uppträder bara en och en.*"¹⁷⁹

I den utredning av de industriarbetande kvinnornas deltidssarbete, som publicerades 1957 framfördes även de fackliga representanternas syn på deltidssarbetet.¹⁸⁰

"Ifråga om facklig organisation erbjuder deltidssarbeterskorna ibland svårigheter, därför att deras anställningsförhållanden är oregelbundna. *Deras intresse för det fackliga arbetet anses dessutom av flera funktionärer vara mindre än heltidsanställdas.* Detta gäller framför allt dem som är nyanställda och oerfarna vid industriarbete. Enligt gällande bestämmelser tillkommer rätt till medlemskap i fackförening envar, som under en hel arbetsvecka arbetat ett för varje fackförbund fastställt minimiantal timmar. I regel varierar denna minimitid mellan 20 och 24 timmar.

Enligt vad stickprovsundersökningen ger vid handen, tillhör 90 % av deltidss-

¹⁷⁸ "in relativer Unabhängigkeit von dem Gesamtschicksal der Gruppe." Se Simmel, Georg, *Soziologie*, op. cit., s. 626.

¹⁷⁹ "Arbetsfrågor i Sjuhäradsbygden". Beklädnadsarbetaren, 8, 1943, s. 227. (Min kursivering.)

¹⁸⁰ Det fackliga medlemskapet begränsades givetvis även av att man för medlemskap i fackföreningen skulle ha varit anställd en viss minimitid per vecka, vilken i utredningen synes variera mellan 20 och 24 timmar.

arbeterskorna fackförening. Heltidsarbeterskorna uppvisar i det närmaste 100-procentig anslutning.”¹⁸¹

De deltidssarbetandes fackligt sett oklara position framhålles i en artikel i DN.

”Kanske borde de (deltidssarbetande) bilda särskilda grupper inom facken, för som det är nu betraktas de ofta som en black om foten.”¹⁸²

I samma artikel talar man om att de deltidssarbetande fackligt ofta är ”heta potatisar — ingen vill riktigt ta i dem”.

5.5.2.2 Precisering av deltagandet och orienteringens utseende

Inom kategorin begränsade arbetstagare kan en distinktion göras mellan dem vars relation till arbetet är preciserad versus den kategori vars arbetsmarknadsdeltagande är obestämt. Simmel anmärker i sin diskussion av hel- respektive delmedlemskap, att delmedlemmens rättigheter och skyldigheter i allmänhet är minst lika välavgränsade som helmedlemmens.¹⁸³

Detta synes även vara en riktig kriteristik av en viss del av de begränsade arbetstagarnas relation till arbetet. Vi finner således, att förbundet med ett begränsat arbetsmarknadsdeltagande är en rad preciseringar av de begränsade arbetstagarnas status, deras rättigheter till semester, pensionspoäng, sjukpenning, liksom till försäkringar av skilda slag.¹⁸⁴

¹⁸¹ *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidssarbete*, op. cit., s. 29. (Min kursivering.)

¹⁸² ”*Deltidssarbete — utnyttjande eller hygglighet?*” Dagens Nyheter, 2.2 1972, s. 38.

¹⁸³ Simmel, Georg, *Soziologie*, op. cit., s. 626.

¹⁸⁴ Under rubriken ”Tag reda på detta” finner vi i Dagens Nyheter 5.2.1972 en sammanställning över sådana preciseringar.

”Semester

Man måste arbeta minst 8 dagar i månaden för att få en betald semesterdag, 15 dagar för att få två. (Offentlig förvaltning m.fl. har generösare bestämmelser.) Det behöver dock inte vara hela arbetsdagar. Timanställda och hemarbetare har rätt till semesterlön med 9 procent av kvalifikationsårets inkomst.

ATP

Det krävs en årsinkomst på minst 100 kr över ”basbeloppet” (i januari 1972 är basbeloppet 7.100 kr) för att alls få ATP-poäng. Det betyder ofta minst 18 timmars arbetsvecka, och just det timantalet gäller för att bli delaktig i industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän.

Sjukpenning

Man måste tjäna minst 2.600 kr om året för att ha rätt till tilläggsjukpenning, och inkomstens storlek skall uppges i *förväg* till försäkringskassan.

Försäkringar

Väsentligt är att dessa regleringar i allmänhet är formulerade som minimigränser. Vi finner en nedre inkomstgräns för ATP-poäng, liksom för sjukpenning. En nedre gräns är satt för arbetsvolymen för erhållande av arbetslöshetsersättning. Mottagaren av denna ersättning måste vidare vara tillgänglig för ett framtida arbete om minst 4 timmar/dag. Kollektivanställning fordras för bidrag från LO/SAF:s gruppliv. Samtidigt finns en minimiarbetsvolym för medlemskap i fackföreningen.

I en utredning av arbetsvillkoren för de deltid arbetande inom detaljhandeln framkommer att den s.k. 18-timmarsregeln är av central betydelse för skillnaderna mellan anställningsförmåner, trygghet, etc. hos skilda kategorier av s.k. begränsade arbetstagare.

”När det gäller flertalet personalförmåner föreföll inga mer betydande skillnader föreligga mellan heltidsanställda och den deltidspersonal som arbetar 18 timmar/vecka eller mer. Skillnaden mellan dem som arbetar över- och under 18-timmarsgränsen kan illustreras med exempel från ett företag. Den senare gruppen åtnjöt i detta fall ej de personalförmåner som bl.a. bestod i gratis läkarkonsultation och subventionerade semesterresor. Dessutom hade gruppen — i likhet med vad som förekom vid flera andra företag — inte samma del av ackordet.”¹⁸⁵

På grundval av den ovanstående informationen om regleringar förknippade med begränsat medlemskap, kan vi nu sluta oss till, dels att vissa begränsade arbetstagare har välavgränsade plikter och rättigheter, dels att de som faller ”under” dessa minimigränser däremot inte har preciserade rättigheter och skyldigheter av denna art.

Orienteringen till arbetet skall nedan diskuteras särskilt för de arbetstagare, som faller ”under” dessa minimigränser. Antagligt är således att den

För att få fullt bidrag i LO/SAF:s grupplivförsäkring måste man vara kollektivanställd och arbeta mer än 18 timmar i veckan. 13—17 timmar ger enbart begravningshjälp.

Om jobbet tar slut

Arbetslöshetsersättning utgår bara om man arbetat 10—12 dagar (70—90 timmar) per månad och man måste söka ett jobb på minst 4 timmar per dag.

Avgångsbidrag måste man ha arbetat heltid minst 5 år för att få och när man söker måste man vara mellan 50 och 67 år eller ha en sammanlagd levnads- och anställningstid på minst 60 år.”

”*Tag reda på detta.*” Ruta inom artikeln ”Deltid på posten, Tryggheten hänger på en timmes jobb”. Dagens Nyheter, 5.2.1972, s. 25.

¹⁸⁵ Söderlund, Jens, *Deltidsarbete inom detaljhandeln*. Utredning rörande deltidsoanställdas arbetsförhållanden. Rapport från Personaladministrativa rådet. Stockholm 1968, s. 21.

ringa preciseringen av rättigheter och skyldigheter i relation till arbetet som de arbetstagare har som faller under dessa minimigränser har betydelse för deras sätt att relatera sig till sin arbetssituation.

I det följande beaktas i första hand inte kategorins ringa precisering i relationen till arbetet utan i stället den med denna förbundna *lättföränderlighet* som vid *ett visst tillfälle* utmärker kategorins position längs en mängd dimensioner (arbetsvolym, arbetstider, ersättning etc.).

Kan, vidare, med denna bakgrund orienteringen till arbetet hos denna senare kategori beskrivas längs en dimension som är olik den som är giltig för "helmedlemmar" eller för begränsade arbetstagare med preciserad status? Här antages, att dessa senare är relaterade till sitt arbete antingen som förvärvsarbetande eller som arbetslösa. För kategorin med opreciserad status däremot antages relationens lättföränderlighet vara av sådan betydelse att denna kategori i stället framstår som relaterad till arbetet antingen som potentiellt förvärvsarbetande (under tider av icke-förvärvsarbete) eller som potentiellt icke-förvärvsarbetande (under tider av förvärvsarbete). En sådan orientering till arbetet skulle då innebära att denna kategori under tider av icke-förvärvsarbete *inte* återfinns inom kategorin arbetslösa, en omständighet som vidare skall belysas i det avsnitt där orienteringens utseende relateras till de begränsade arbetstagarnas betydelse som reservkader på arbetsmarknaden.

5.5.2.3 Orienteringen till arbetet präglas av tacksamhet

Ytterligare ett drag som är av betydelse för orienteringen till arbetet, främst för en delkategori av de begränsade arbetstagarna, skall här observeras. I utredningen av de industriarbetande kvinnornas deltidsarbete fann man att dessa ofta såg sin situation och sina speciella arbetstider som beroende av arbetsgivarens välvilja.¹⁸⁶ Man ser i vissa fall sin arbetstid som en ynnest och relationen präglas av tacksamhet. I utredningen menade man även att deras arbetsprestationer påverkades av deras tacksamhet:

*"Deltidsarbeterskornas intresse för arbetet har dessutom stundom förstärkts av föreställningen om deras arbetstid såsom en förmån, som de har framför andra anställda. För att inte mista den, vill de gärna göra sitt bästa."*¹⁸⁷

¹⁸⁶ Bakgrunden till existensen av detta drag hos relationen behandlas i 5.5.5.1. Här diskuteras i stället förekomsten av detta drag av tacksamhet liksom dess betydelse för den funktion som arbetsmarknadsreserv, som de begränsade arbetstagarna synes uppfylla.

¹⁸⁷ *Utredning angående de industriarbetande kvinnornas deltidsarbete*, op. cit., s. 28. (Min kursivering.)

Även inställningen till förtjänsten var särskilt positiv bland de deltidsarbetande, något som också kan relateras till att man ser arbetstiden som extra förmånlig.

”Inställningen till förtjänsten är enligt stickprovsundersökningen övervägande positiv (våren 1953). Det gäller särskilt deltidsarbeterskorna, som många gånger betraktar *den avkortade arbetstiden som en särskild förmån*.”¹⁸⁸

Hemsamariter är inte sällan anställda på deltid och kan liksom dagbarnvårdarna, vilka utför sitt arbete i bostaden, ses som begränsade arbetstagare. I tidningen Folket (1970) kan vi läsa följande:

”Arbetsmarknaden för kvinnor i mogen ålder är inte så lysande. Kvinnor över 35—40 år är ofta så *tacksamma* att få något arbete alls att de inte vill bråka, dvs. organisera sig fackligt.

Det gäller inte minst hemsamariter och dagbarnvårdare.”¹⁸⁹

I den statliga utredningen Arbetsmarknadspolitiken finner vi följande:

”Sedd ur många villkorligt arbetssökande kvinnors synvinkel kan gruppen partiellt sysselsätta te sig ganska *avundsvärd*.”¹⁹⁰

Betydelsen av denna tacksamhet hos denna delkategori bland de begränsade arbetstagarna skall närmare behandlas i det följande.

5.5.3 De s.k. begränsade arbetstagarnas betydelse som reservarmé

Man har talat om att stora arbetstagargrupper bland kvinnorna tenderar att utgöra en ”reservarmé”. De anställs vid högkonjunktur och blir de första som permitteras vid ekonomisk nedgång.¹⁹¹ Vilken grupp eller vilka grupper bland de kvinnliga arbetstagarna utgör i första hand en sådan reservarmé? Och vidare, om vi kan urskilja en sådan grupp bland de kvinnliga arbetstagarna blir den följande frågan: Vilka mer preciserade förutsättningar finns för att denna grupp skall bilda en reserv?

¹⁸⁸ Op. cit., s. 27. (Min kursivering.)

¹⁸⁹ ”Hemsamariter och dagbarnvårdare är minst fackligt organiserade.” Kontenta. Meddelande från arbetsmarknadens kvinnonämnd, 9, 1970, s. 6. Artikeln är hämtad från Folket 2.11.70. (Min kursivering.)

¹⁹⁰ *Arbetsmarknadspolitik*. Betänkande avgivet av 1960 års arbetsmarknadsutredning. SOU 1965: 9, s. 311. (Min kursivering.)

¹⁹¹ I ovanstående resonemang användes emellertid konjunkturbegreppet i en synnerligen vid mening. Det kan, som vi skall se, även gälla förändringar beroende på konservindustrins eller modebranschens säsonger liksom andra ur arbetskraftssynpunkt särskilt pressade tider. Som exempel kan nämnas postverkets ”toppdagar”, dvs. de dagar då exempelvis pensionsutbetalningarna sker.

I utredningen av kvinnornas deltidarbete inom industrin finner vi följande:

*"Sänkningen / av andelen deltidarbetande / torde avspegla den konjunkturförsvagning, som började göra sig gällande på flera områden vid denna tid. Det är säkerligen inte oriktigt att antaga, att deltidarbetet är en speciellt konjunkturkänslig sysselsättningsform, och att den därmed sysselsatta arbetskraften i första hand drabbas av driftsinskränkningar."*¹⁹²

Bland utredningens mer preciserade uppgifter från de undersökta företagen återfinns uttalanden — vid nästan alla de 11 undersökta företagen — som understryker de deltidarbetandes roll som reservkader.¹⁹³

I utredningens sammanfattning och slutsatser finner vi under rubriken fackliga synpunkter:

*"Det är en ganska allmänt omfattad mening, att deltidarbeterskorna i händelse av driftsinskränkningar i första hand skall drabbas av permittering."*¹⁹⁴

I en sammanställning utgiven av Arbetsmarknadsstyrelsen heter det:

*"Vilken verkan har den senaste konjunkturdämpningen haft på kvinnornas arbetsmöjligheter? Tillgängligt statistiskt material gör det inte möjligt att ge något exakt besked. Arbetskraftsundersökningarna visar emellertid att andelen av den gifta kvinnliga befolkningen som förvärvsarbetar ökat successivt under perioden 1946—68. Men det är naturligtvis möjligt att ökningstakten skulle ha varit högre om högkonjunkturen vid mitten av 60-talet fortsatt obruten. Enligt andra statistiska uppgifter tycks förvärvsmöjligheterna ha minskat för de kvinnor som endast arbetar under en del av året."*¹⁹⁵

Det finns uppenbarligen en etablerad konvention, att de s.k. begränsade arbetstagarna ska gå först. Denna inställning markeras i än högre grad i de fall då heltidsanställda med lång anställningstid får gälla som nyanställda vid övergång till deltid. I "Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidarbete" finner vi följande:

*"En spär, som provats, är att låta övergång till deltidanställning gälla såsom nyanställning. Eventuella driftsinskränkningar går ju i första hand ut över nyanställda med deltid."*¹⁹⁶

¹⁹² *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidarbete*, op. cit., s. 13—14. (Mina kursiveringar.)

¹⁹³ Ett undantag utgjordes av skofabrikerna. Här har bristen på utbildade nåtlerskor lett till att man fått acceptera nåtlerskornas deltidarbete som en mer stadigvarande anställningsform.

¹⁹⁴ *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidarbete*, op. cit., s. 29. (Min kursivering.)

¹⁹⁵ *Kvinnorna och arbetsmarknaden*, op. cit., s. 13. (Min kursivering.)

¹⁹⁶ *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidarbete*, op. cit., s. 30.

Nedanstående exempel är hämtat från ett livsmedelsföretag :

"För att förhindra att heltidsanställda övergår till deltidshanställning har livsmedelsföretaget infört bestämmelsen att sådan övergång skall betraktas som nyanställning. De nyanställda med deltid drabbas i första hand av permittering och fruktan härför har visat sig vara en verksam spärr mot övergång från heltid till deltid."¹⁹⁷

Vi finner emellertid nu, att lika ofta som "rättigheten" att permittera s.k. begränsade arbetstagare betonas, så understrykes betydelsen av att kunna återanställa dem. Utmärkande för en reservarmé synes således vara, möjligheten att vid behov permittera, men *även* möjligheten att efter en permittering vid behov återanställa.

Förhållandena för de deltidssarbetande på ett livsmedelsföretag beskrives på följande sätt :

*"Permittering av de deltidssanställda brukar ske ganska regelbundet i slutet av april, då vårens sopptillverkning upphör. De deltidssanställda inkallas där- efter åter, när bärsäsongen vidtar i början av juli månad."*¹⁹⁸

Man skriver vidare :

*"En stor del av deltidsskvinnorna är anställda endast för kortare tid, t.ex. för sommarsäsongen. Många av dem återgår i tjänst då nytt behov uppstår vid fabriken och är därför på visst sätt endast 'permitterade' mellan anställnings- omgångarna."*¹⁹⁹

Reservstyrkan kan således återanställas vid högsäsong eller få utökade arbetstider vid "toppdagar". I utredningen från 1957 understrykes de begränsade arbetstagarnas karaktär av reserv ur denna synpunkt. Det följande citatet gäller ett konfektionsföretag.

*"Man har emellertid tagit ett löfte av de deltidssanställda, att de skall ställa sig till förfogande för arbete utöver den överenskomna tiden, då arbetstillgången fordrar detta. I vissa arbetsuppgifter kan det bli ganska ofta. De fåtaliga tillskärerskorna har således tämligen regelbundet måst överskrida sin vanliga arbetstid. Möjligheterna att på detta sätt inom vissa gränser relativt lätt kunna anpassa arbetskraften efter arbetstillgången betraktas som en väsentlig fördel med deltidssarbetet."*²⁰⁰

I ett uttalande hämtat från Göteborgsposten 1970, göres följande påpekande.

¹⁹⁷ Op. cit., s. 44.

¹⁹⁸ Op. cit., s. 42. (Min kursivering.)

¹⁹⁹ Op. cit., s. 44. (Min kursivering.)

²⁰⁰ Op. cit., s. 50. (Min kursivering.)

"Kvinnor som varvsarbetare tillhör ännu ovanligheten, men på Eriksbergs varv arbetar ett 25-tal kvinnliga kran- och traversförare. *Avsikten var från början att de skulle rycka in vid behov, speciellt lördagar och söndagar och för övertidsjobb*, men idag har 12 av de 25 hunnit bli ordinarie.

För oss är *reservkadern av kvinnliga kran- och traversförare* mycket värdefull då vi har en ständig brist på arbetskraft, understryker hr Wickberg. Arbetsmarknadsläget är ju överhettat i Göteborg och det har också på senare tid blivit svårare att få över folk från Finland."²⁰¹

I en annan artikel beskrivs "dagmammornas" betydelse som reservkader för barntillsynen.

"Har vi inte råd med barntillsynen längre? frågar senaste numret av Kommunalarbetaren. När kommunerna får pressad ekonomi går det ofta ut över just barntillsynen. Att man drar in på personal, har kortare öppethållandetider och höjer avgifterna vid daghemmen är en sida. En annan, påpekar tidningen, är tendensen att hålla inne pengarna till familjedaghem. Just nu avskedas dagbarnvårdare över hela landet. *Dagbarnvårdarna får vara hjälpgummor. Ställa upp solidariskt när konjunkturerna är goda och arbetstillfällena många. Men när det som nu blir sämre tider sägs de upp.*"²⁰²

Min avsikt är nu, att i det följande söka relatera de begränsade arbetstagarnas orientering till sin arbetssituation, till deras funktion som reservarmé på arbetsmarknaden.

5.5.4.1 En omformulering av Goffmans "cooling out"

Erving Goffman diskuterar i en essä fenomenet begränsat arbetsmarknadsdeltagande. Han relaterar en delvis anställning till en eventuell större möjlighet att permittera. Goffman avser visserligen här i första hand en sådan begränsande organisation, som samtidigt innebär villkorlighet. En villkorlig anställning, en anställning på försök e.l., utgör enligt Goffman, en av samhällets inbyggda "cooling out"-mekanismer. En relation till arbetet av detta slag innebär en samtidig beredskap att mista anställningen.

"A variation of this technique, that provides, in a way, a *built-in mechanism for cooling the mark out*, is found in the institution of probationary period and 'temporary' staff. These definitions of the situation make it clear to the person

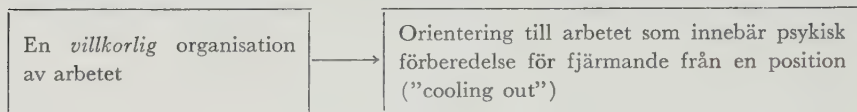
²⁰¹ "Kvinnlig reservstyrka klarar toppar på varv." Kontenta. Meddelande från arbetsmarknadens kvinnonämnd, 4, 1970, s. 5. Artikeln från Göteborgsposten, 24.3.70.

²⁰² "Kommunerna sparar: Dagbarnvårdare blir arbetslösa." Dagens Nyheter, 5.1. 1972, s. 36. (Min kursivering.)

that he must maintain his ego *in readiness for the loss of his job*, or, better still, that *he ought not to think of himself as really having the job*.”²⁰³

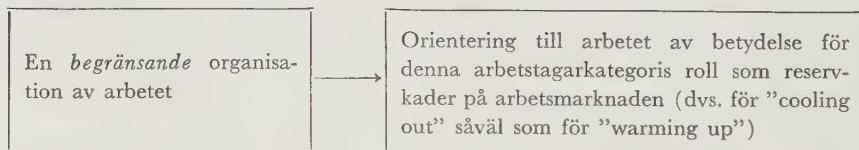
Genom denna villkorlighet sänkes arbetstagarens anspråk avseende rättigheterna till anställningen. ”He ought not to think of himself as really having the job”.

I det följande har dock Goffmans synsätt omformulerats. Goffman antager i första hand villkorlighetens betydelse för ett eventuellt framtida fjärmande från en position.



I den följande analysen utgår vi i stället från betydelsen av den begränsande organisationen av arbetet, för orienteringen till arbetet. Goffman synes i sitt resonemang särskilt lägga vikt vid en orientering som innebär en förberedelse för fjärmande. I enlighet med Goffmans beskrivning framstår det dock som särskilt utmärkande för detta fjärmande ("cooling out") att detta tillgår ganska omärkligt för den som utsättes för det. Kanske bör därvid även andra aspekter än uteslutningen och fjärmandet uppmärksammas.

I det följande resonemanget talas i stället om en specifik orientering till arbetet som antages vara av betydelse då denna arbetstagarkategoris roll som reservkader på arbetsmarknaden uppmärksammas. Denna orientering antages därvid innebära förutsättningar för "fjärmande" men även för tillgänglighet ånyo.



Om vi talar om en orientering till arbetet av betydelse för en kategoris funktion som reservkader bör vi således förutom förutsättningarna för "fjärmande", även söka urskilja eventuella förutsättningar för tillgänglighet ("warming up").

²⁰³ Goffman, Erving, "On cooling the mark out. Some aspects of adaption to failure." Psychiatry, Journal for the study of interpersonal processes, 4, 1952, s. 460. (Min kursivering.)

5.5.4.2 Kategorins funktion som reservkader relateras till dess orientering till arbetssituationen

Min avsikt är att söka relatera den speciella orientering till arbetet som en begränsande organisation antogs innebära, till arbetstagarkategorins betydelse som reservkader.

A) Den begränsande organisationen av arbetet — det s.k. delmedlemskapet — förbands med en mindre extensiv, men enligt vissa dimensioner lika eller mer intensiv, orientering till arbetet. Beskrivningar av de begränsade arbetstagarnas relation tydde på att en avgränsad och instrumentell involvering innebar en begränsad yrkesideologisk orientering och en mindre identifikation med yrkes- (arbets-) gruppen. Instrumentell orientering och instrumentella handlingar utmärkes dessutom av tendensen att framkalla nya handlingar och nya mål, en expressiv handling (orientering) ger däremot inte på samma sätt upphov till nya handlingar.^{204 205} Allardt framlägger en hypotes om sociala aktiviteters kumulativa natur, men begränsar denna giltighet till instrumentell verksamhet.²⁰⁶ En instrumentell orientering innebär ur denna aspekt kontinuitet — en förutsättning för relationens fortsättning och för en tillgänglighet för potentiell s.k. ”warming up”.

B) En delkategori av de begränsade arbetstagarna sades, vidare, utmärkas av en opreciserad och därmed lättföränderlig arbetsstatus, en omständighet som även denna framstår som betydelsefull för kategorins betydelse som arbetsmarknadsreserv. En kortsiktighet och medvetenhet om en potentiell förändring av arbetsstatus utmärker sannolikt i särskilt hög grad de arbetstagare, som faller ”under” minimigränserna. I en utredning av deltidspersonalens villkor inom detaljhandeln synes denna kategori nästan definitoriskt framstå som ”tillfällig”.

”Det fåtal avskedanden som förekommit, gällde bl.a. s.k. ’lördagshjälpar’, dvs. *personal som enligt 18-timmarsregeln räknas som tillfällig*.”²⁰⁷

Med denna utgångspunkt skulle de begränsade arbetstagarna vara relaterade till arbetet, antingen som potentiellt förvärvsarbetande eller som potentiellt icke-förvärvsarbetande och således inte utifrån dimensionen förvärvsarbetande—arbetslös.

Vi vet att permitteringar inom livsmedelsindustrin av säsonganställda är vanliga. Följande uttalande är hämtat från en ledare i tidskriften *Mål och*

²⁰⁴ Allardt, Erik, op. cit., s. 149.

²⁰⁵ Givetvis är det omöjligt att distinkt skilja expressiva och instrumentella inslag från varandra. Det är rimligare att se skillnaden längs ett kontinuum.

²⁰⁶ Allardt, Erik, op. cit., s. 149.

²⁰⁷ Söderlund, Jens, op. cit., s. 25. (Min kursivering.)

Medel, organ för Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Bryggeri-
arbetareförbundet och Svenska Tobaksindustriarbetareförbundet. Man cite-
rar en undersökning i vilken man talat om kvinnornas s.k. elasticitet och
därmed små risker för arbetslöshet.

"Kvinnorna har oftare kortare engagemang på arbetsmarknaden än männen
och omsättningen är större på kvinnlig arbetskraft än manlig. Till följd av
denna *elasticitet* torde omställningar på arbetsmarknaden av konjunkturella
eller säsongmässiga orsaker i allmänhet *inte behöva medföra samma risker för
arbetslöshet* bland kvinnorna som bland männen."

Härefter tillägges dock:

"Emellertid är det angeläget att inför det hårdare ekonomiska klimat som
stundar allt görs för en beredskap mot arbetslöshet även när det gäller kvin-
norna."²⁰⁸

Det måste ses som anmärkningsvärt att en arbetstagarkategori s.k. elasti-
citet säges ge mindre risker för arbetslöshet, en uppfattning som antyder att
vissa av de begränsade arbetstagarna framstår som relaterade till förvärvs-
arbetet enligt en dimension, som skiljer sig från "helmedlemmens".

C) Arbetets särskilda organisation kunde ses som en förmån, med tack-
samhet som konsekvens. För en tillgänglighet för potentiell "warming up"
efter ett eventuellt fjärmande kan även detta drag ha betydelse. Simmel
skriver om relationer av tacksamhet:

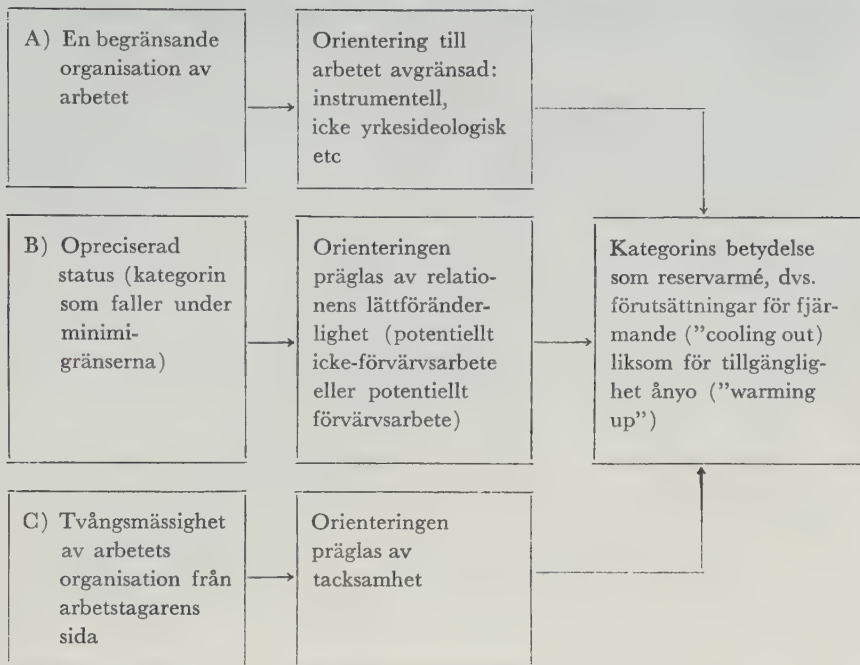
"Gratitude is definitely such a *continuance*. It is an *ideal living on of a rela-
tion which may have ended long ago*, and with it the act of giving and
receiving."²⁰⁹

Resonemanget ovan kan sammanfattas i följande schematiska framställ-
ning.

5.5.5 **Konsekvenserna för arbetstagaren av ett begränsat arbetsdeltagande**
Vi fann att vissa drag i de begränsade arbetstagarnas orientering till arbetet
kunde relateras till deras betydelse som arbetsmarknadsreserv. Inledningsvis
beskrevs även den stora andelen kvinnor inom denna kategori. En annan
problematik utgöres emellertid av de praktiska konsekvenserna för de be-
gränsade arbetstagarnas vidkommande av en funktion som reservkader.

²⁰⁸ "Kvinnorna och Arbetsmarknaden." Mål och Medel, 2, 1958, s. 35. Ledaren är
signerad E. Z-r. (Mina kursiveringar.)

²⁰⁹ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 388. (Mina kursiveringar.)



Denna problematik behandlas i det följande, främst utifrån två aspekter: Först formuleras en typologi varvid olikheten i arbetstagarnas förhandlingsposition inom denna arbetstagarkategori beaktas. Vidare behandlas i vilken mån det strata som de begränsade arbetstagarna sades utgöra som reservkader även realiter innebär en stratifiering med hänsyn till arbetsfördelningen.

5.5.5.1 Betydelsen av förhandlingspositionen. En typologi

För att närmare utreda sociala (praktiska) konsekvenser för skilda kategorier av begränsade arbetstagare måste en uppdelning av kategorin ske. För detta syfte har en typologi formulerats. En dimension utgöres härvid av a) graden av yrkesutbildning, dennas eventuella relevans för den aktuella arbetsmarknadssituationen samt proportionerna mellan tillgång och efterfrågan inom arbetstagarens yrkesområde. Mer generellt kunde denna faktor kallas för "Resurser till socialt byte hos arbetstagaren". Den andra av typologins dimensioner utgöres av b) vilken av parterna som är i behov av en särskild organisation av arbetet. I och för sig förbindes redan definitionsmässigt det s.k. deltidsarbetet från bl.a. Socialstyrelsens sida med

behov från arbetstagarens sida, till skillnad från arbetstagare med förkortad arbetstid på grund av driftinskränkning eller säsongmässiga inskränkningar av driften.²¹⁰

Resurser till socialt byte hos arbetstagaren

Part för vilken
arbetets orga-
nisation är
tvångsmässig

	Små	Stora
Arbetstagare	A Okvalificerade hem- industriarbetare Deltidsarbetande på områden där överskott på arbetskraft råder	C Kvalificerade deltid- arbetare Deltidsarbetande på områden där underskott på arbetskraft råder
Arbetsgivare	B Okvalificerade säsong- arbetare Säsongarbetare på områden där överskott på arbetskraft råder	D Kvalificerade säsong- arbetare Säsongarbetare på områden där underskott på arbetskraft råder

I det följande skall jag söka ge en utförligare beskrivning av de skilda kategorierna.

A) Små resurser till socialt byte och tvångsmässighet för arbetstagarparten av arbetets organisation. Exempel på denna kategori utgör bl.a. de s.k. hemarbetarna, oftast okvalificerad arbetskraft, som inte kan lämna bostaden på grund av barnpassning e.l. arbetsuppgifter. Utbredningen av hemarbete av detta slag var tidigare mycket omfattande. Socialstyrelsen publicerade 1919 en utredning av förhållandena bland industriella hemarbetare, Svensk hemindustri. Monografierna i utredningens del II visar att flertalet av dessa hemarbetare kan ingå i denna kategori.

”Hemarbeterskan var gammal nu (59 år), men fortfarande arbetsför, oaktat hon för ett år sedan haft nervslag. Hon sydde linnesöm och hade så mycket arbete hon kunde hinna med. Dessutom var hon portvakt i huset mot en ersättning av 150 kr om året. Hon var mycket villig att lämna alla önskade upp-

²¹⁰ ”Med deltidarbete avser Socialstyrelsen sådana arbetare, som har avkortat arbetsdag på grund av personliga förhållanden, men inte dem, vilkas arbetstid begränsats på grund av driftsförhållandena vid företaget. Gränsen mellan deltidarbete och förkortad arbetstid på grund av driftsförhållandena kan emellertid vara svår att bestämma, och därför bör beräkningarna tolkas med en viss försiktighet.” *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidarbete*, op. cit., s. 13.

lysningar 'bara fabrikörn inte får något obehag av det' och detta återigen kunde leda till att hon förlorade sitt arbete, 'för det finns hundra som vilja arbeta i mitt ställe.'²¹¹

Ett senare exempel finner vi bland de s.k. dagmammorna, som är i behov av att kunna utföra arbete i den egna bostaden för att samtidigt kunna passa sina egna barn. Även här kan vi anta att resurserna till socialt byte i flertalet fall är ringa.

"För dagmammor råder djungelns lag. Bara drygt 60 av landets 400 kommuner har ännu skrivit på det avtal för dagbarnvårdare som Kommunal-arbetsförbundet lyckades kämpa igenom för några år sedan. *I en kommun kan arbetstillfällena vara så få att kvinnor ställer upp för mindre än en tia om dagen.* I andra är bristen på barn tillsyn så stor att inkomststarka föräldrar betalar dagmammor upp till sextio kronor."²¹²

B) Små resurser till socialt byte och tvångsmässighet för arbetsgivaren av arbetets organisation. Här avses säsongarbetare i vid mening, julrusch, modets och grödornas säsonger. Det väsentliga är här att det är arbetsgivarparten som står för de specifika, ofta extremt krävande, önskemålen. Exempel på denna kategori utgöres också av de tidigare s.k. herrarbetena.

"Kyrkogårdskullorna" var sådana kvinnliga säsongarbetare. Deras historik har skrivits av Göran Rosander. Små resurser till socialt byte kan dock innebära en än större otrygghet än begreppet "säsongarbete" antyder. Detta kan vi bl.a. märka i Rosanders beskrivning av kyrkogårdskullorna.

"I fråga om hemsoken sviker oss på det hela taget källorna till långt fram i tiden. En intressant upplysning i nämndens protokoll 1899 ger oss dock en hållpunkt. Trädgårdsmästaren inkom då med en skrivelse. 'Med anledning af den under sommaren alltmera tilltagande obenägenheten från de kvinnliga arbetares sida, här å platsen (stråjk, trots och liknöjdhet vid utförandet af sina arbetsåligganden)' anhöll han om att få skaffa helt ny kvinnlig personal, 95 personer, 'tagna från annan socken af Dalarne', och ville företaga en värvningsresa. Han önskade vidare en summa för arvode till de två 'i Dalarne stationerade platsuppsyningsmän, hvilka delvis äro behjälpliga vid anskaffandet' och som anslog kungörelser, lämnade muntliga upplysningar m.m. Detta beviljades. Till reseräkningen året därpå bifogade han kvitto från sina kontaktmän, polisuppsyningsmännen i Orsa och Mora. Den avsatta personalen torde alltså ha kommit från andra socknar än de nämnda, troligen framför allt från Rättvik, att döma av klädseln på bevarade foton. Att trädgårdsmästaren varit sträng vid rekryteringen och ej låtit någon i den gamla kadern återanställas, visar en jämförelse mellan avlöningsrapporterna 1899 och 1900.

²¹¹ *Svensk hemindustri*. Del II. SOS, Socialstatistik, Stockholm 1917, s. 250.

²¹² "Är en dagamma ingenting värd?" Dagens Nyheter, 22.1.1972.

Blott sju namn är lika, och av dessa är alla utom två så vanliga, att de kan ha burits av olika personer.”²¹³

C) Stora resurser till socialt byte och tvångsmässighet för arbetstagarparten av arbetets organisation. I utredningen av deltidssarbetet inom industrin ges exempel på denna kategori:

”Därför har situationen ofta varit ömtålig, om det gällt att ta ställning till en begäran om avkortad arbetstid från en yrkesskicklig heltidsanställd arbeterska. Hot om uppsägning kan ibland bli den skickliga arbeterskans bästa argument i förhandlingar om kortare arbetstid.”²¹⁴

Parentetiskt kan här sägas, att spänningar mellan hel- och deltidssarbetande personal uppgavs vara en inte så ovanlig konflikthanledning på de undersökta arbetsplatserna. De deltidssarbetande betraktades inte sällan som gynnade.²¹⁵ Konflikten synes accentueras, då en ny yrkeskunnig kader värvas och denna ges möjlighet — genom sina resurser med hänsyn till s.k. socialt byte — att individualiserat ordna arbetstider efter sina speciella krav.²¹⁶

Personliga hänsyn, då arbetstiden fastställdes, hade tagits för ungefär hälften av de undersökta industriarbeterskorna.

”Något mer än hälften av de deltidssanställda har arbetstider, som från början bestämts av företaget och från vilka avvikelser inte göres. De övriga har i regel fått sina arbetstider efter särskilda förhandlingar med arbetsledningen, varvid hänsyn tagits till sådana förhållanden som barns skolgång, makes arbetstider, hemsysslornas omfattning i övrigt samt kommunikationer.”²¹⁷

För att kunna förhandla sig till en särskilt gynnsam organisation av arbetet fordras sannolikt vissa resurser till socialt byte som utgångspunkt. Om dessa resurser inte är tillstädes vid förhandlingen går detta sannolikt ut över arbetstagarens arbetsvillkor i övrigt, lön, säkerhet o.l.

D) Stora resurser till socialt byte och tvångsmässighet för arbetsgivarparten av arbetets organisation.

Vid ett av de undersökta företagen — ett grafiskt företag — i den utredning, som rörde de deltidssarbetande inom industrin, gav man följande förklaring till deltidssarbetets uppkomst. I början av 40-talet steg efterfrågan på vissa av företagets produkter och man måste därvid utöka kapa-

²¹³ Rosander, Göran, ”Kyrkogårds-kullorna. De kvinnliga säsongarbetarna på Norra begravningsplatsen i Stockholm”. Samfundet Sankt Eriks årsbok, 1963. Stockholm 1963, s. 129.

²¹⁴ Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidssarbete, op. cit., s. 30.

²¹⁵ Op. cit., s. 28.

²¹⁶ Op. cit., s. 65.

²¹⁷ Op. cit., s. 21.

citeten. Av utrymmesbrist var en utvidgning av dagarbetet omöjlig. De flesta av de härvid rekryterade arbetskor utgjordes av mycket skickliga, tidigare arbetskor i företaget, de flesta med en anställningstid av uppåt 20 år. De utförde visserligen samma, ofta föga kvalificerade arbetsuppgifter som de heltidsarbetande kvinnorna, men deras yrkesskicklighet gjorde deras upplärningstid synnerligen kort. På grund av yrkesskickligheten hos dessa deltidsanställda arbetskor var det inte ovanligt att de på väsentligt kortare arbetstid kunde förtjäna mera per dag än de heltidsanställda. Ytterligare ett anställningsvillkor var avtalsenligt övertidstillägg, vilket gav 50 % förhöjning kl. 18—20 och 100 % förhöjning kl. 20—22. Samtidigt som arbetsvillkoren ur ovanstående aspekter var gynnsamma betonade man dock från fackligt håll att dessa anställda endast utgjorde en "extrahjälp". Från företagsledningens sida framfördes att en mekanisering av avdelningen planerades vilket inom kort skulle göra deltidsarbetet överflödigt.²¹⁸

5.5.5.2 En stratifiering efter arbetets organisation sammanfaller med en stratifiering av arbetsuppgifternas fördelning

Vi har funnit att arbetets organisation kunde sägas stratifiera arbetstagarna ur en aspekt. Ett strata — de s.k. begränsade arbetstagarna — syntes därvid fylla en funktion som arbetsmarknadsreserv. Kan vi nu även finna att denna stratifiering är förbunden med en stratifiering av arbetstagarna avseende arbetsuppgifternas fördelning? Kort sagt, i vilka funktioner — okvalificerade eller kvalificerade, underordnade eller överordnade — finner vi de begränsade arbetstagarna.

5.5.5.2.1 En prioritering av arbetets organisation

Information om betydelsen av speciella krav från arbetstagarens sida på en viss organisation hos arbetet kan i någon mån indirekt utläsas genom uppgifter från en undersökning i Fagersta.

Man frågade de kvinnor, som önskade ett förvärvsarbete, hur de ville ha detta förlagt och periodiserat.

"Undersökningen visar att deltidsarbete i någon form föredras av inte mindre än 77 % av dem som är intresserade av förvärvsarbete. 10 % kan tänka sig att ta heltidsarbete, och 9 % är intresserade av någon form av skiftarbete."²¹⁹

²¹⁸ Op. cit., s. 38—41.

²¹⁹ "SNS-diskussion i Fagersta. Kvinnan i samhället." SNS-orientering, 3, 1966, s. 5. (En undersökning av Brita Alin utförd bland kvinnor i Fagersta diskuteras.)

En klar majoritet (80 %) önskade deltid, samtidigt som flertalet *inte* närmare kunde ange vilket slag av förvärvsarbete de önskade. Uppgifterna tyder på en bestämd prioritering av arbetets organisation.

Vissa krav på arbetstid måste först uppfyllas, medan själva arbetets innehåll på ett ganska påtagligt sätt synes komma i andra hand.

Tabell 5: 4. *De icke förvärvsarbetandes önskemål om sysselsättning*²²⁰

Sysselsättning	Ej förvärvsarbetande antal	%
Industri	15	5
Städning	3	1
Kontor	24	9
Affär	22	8
Restaurang och hotell	5	2
Vårdyrken	12	4
Lärare	—	—
Egen företagare	3	1
Övriga yrken	11	4
Uppgift saknas och vet ej	171	66
Summa	266	100

En (eventuellt tvångsmässig) prioritering av arbetsorganisationen av detta slag begränsar emellertid samtidigt möjligheterna till val av arbetsuppgifternas innehåll. Deltidsarbete är förhållandevis avgränsat till vissa näringsgrenar och inom dessa, i allmänhet, till de mindre kvalificerade arbetsuppgifterna. Problematiken diskuteras i 1960 års arbetsmarknadsutredning.

”Även i sådana fall, där den partiella sysselsättningen väl svarar mot arbetskraftsutbudet, kan den förvärvsarbetande kvinnan ha fått göra avkall på andra önskemål i samband med förvärvsarbetet. — *Nästan undantagslöst innebär det en stark begränsning av möjligheterna att välja arbete, om man i första hand måste få önskemålet om förkortad arbetstid tillgodosett.*”²²¹

I skilda sammanhang betonas att arbetet måste vara okvalificerat och rutinbetonat som ett villkor för att deltidformen skall förekomma.

”Själva arbetets art vore emellertid även av betydelse för att avgöra, huruvida dylikt avbytararbete vore lämpligt eller ej. För rent mekaniska arbetsuppgifter, såsom diskning, rengöring och dylikt går det lätt att anordna. För det yrkes-
skickliga arbetet däremot är det betydligt svårare, bl.a. därför att det ställer

²²⁰ Op. cit., s. 5. Tabellen är sammanställd på uppgifter från Tabell 3 ”Sysselsättning” i den citerade artikeln.

²²¹ SOU 1965: 9, op. cit., s. 311. (Min kursivering.)

betydligt större krav på arbetsledningen genom att påfordra upprepning av instruktioner etc.”²²²

Från en konfektionsfabrik berättas, att man först startade med att ge de deltidanställda en alltför komplicerad arbetsuppgift, kapptillverkningen. Man menade dock, att detta var en för svår uppgift att lära för de deltidsarbetande. Dessa fick i stället övergå till byxsömnaden.

”Deltidsavdelningen var från början avsedd för tillverkning av kappor. *Detta var dock alltför besvärliga arbetsuppgifter för att de tämligen oerfarna kvinnorna på sin avkortade arbetstid skulle hinna lära sig dem under en säsong.* Modellerna är mycket varierande och dessutom blir plaggen tunga att handskas med.

Då kappsömnaden visade sig olämplig för deltidssavdelningen, ersattes den med sömnad av herrbyxor, en mycket mindre komplicerad arbetsuppgift utan modellbyten.”²²³

Farhågor framfördes från skilda håll beträffande tendensen för de begränsade arbetstagarna att hamna i ”låglöneträsk”.

”Deltidsarbetande *personal sätts också ofta på ganska okvalificerade uppgifter och löper därför risk att hamna i låglöneträsket.*”²²⁴

Även den mer informella arbetsfördelningen synes inte sällan missgynna de begränsade arbetstagarna. Bland arbetstagare med samma arbetsuppgifter kan arbetsmaterial och liknande fördelas olika, beroende på om man är heltidsanställd eller deltidanställd. Uppgiften nedan är hämtad från ett konfektionsföretag.

”Arbetsfördelningen är ogynnsam för de deltidssanställda, framhöll några av de intervjuade. Man anser, att de som arbetar full tid har företräde till vissa mera bestämda arbetsuppgifter och därigenom får sitt arbete mera ’ordnat’.”²²⁵

5.5.5.2.2 Några data från malmöundersökningen 1971

Utan några anspråk på kvantitativ representativitet relateras här några resultat från malmöundersökningen (Barnfamiljer i Malmö, 1971). Undersökningen företogs i ett bostadsområde i Malmö och populationen utgjordes av kvinnor med barn i förskoleåldern.

²²² SOU 1938: 47, op. cit., s. 325. (Uttalandet gäller hotell- och restauranganställda.)

²²³ *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidssarbete*, op. cit., s. 52. (Min kursivering.)

²²⁴ ”*Deltidsarmén snart 500.000 — men vill vi ha den större?*”, op. cit., s. 10. (Min kursivering.)

²²⁵ *Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidssarbete*, op. cit., s. 42.

Beträffande den typ av arbete som de begränsade arbetstagarna ägnade sig åt, kan nedanstående fördelning ges.²²⁶ (Här redovisas svar från de kvinnor ur arbetarklassen som hade deltid eller tillfälligt arbete. Denna grupp utgjorde ungefär hälften av de intervjuade kvinnorna ur arbetarklassen.)

Städningsarbete	16
Affär	11
Dagmamma	8
Hemarbete: hemindustri	
hemsömnad	5
Kontor	5
Deltid på industri	2
Hemsamarit	2

Vidare förekom arbete vid tvättinrättning, tidningsbud, kioskarbete på kvällen, demonstratris på kvällarna, kosmetika-hemparty, toalettvakt, ströjobb: köperbyter, säljer, sporadiskt arbete med barnpassning.

De flesta arbetar med städning, i affär eller som s.k. dagmammor. Även här finner vi, att arbetets organisation (arbetstiden e.l.) i stor utsträckning synes ha angett förutsättningarna för arbetsuppgifternas innehåll.

Bundenhet genom sysslor i hemmet, barnpassning eller hushållsarbete skapar sannolikt förutsättningar för en prioritering av arbetstiden. Bristen på tillgång på arbete inom "deltidssektorer", liksom den med det villkorliga arbetet förknippade lägre kvalifikationsgraden minskar sannolikt den begränsade arbetstagarens resurser vid socialt byte. Vi finner således ett samband mellan de båda dimensioner som utnyttjats vid typologins konstruktion, vilket torde innebära att den för typologins kategori A mindre gynnsamma förhandlingspositionen knappast bör vara särskilt ovanlig.

5.5.6 Sammanfattning

Nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna återfinns inom kategorin delårsarbetande. Många hade således ett begränsat arbetsmarknadsdeltagande. Betydelsen av detta för sättet att orientera sig till arbetssituationen behandlas. Därvid toges bl.a. en utgångspunkt i Simmels diskussion om delmedlemskap, och betydelsen av detta för sättet att relatera sig till sin grupp. De begränsade arbetstagarna antages vara mindre extensiva men enligt vissa dimensioner lika — och kanske än mer — intensiva i sin invol-

²²⁶ Här redovisas de som svarade Ja på frågan om de för närvarande har förvärvsarbete och som därvid angett ett arbete som understeg 5 timmar. Vidare redovisas de som sagt sig *icke* förvärvsarbeta för närvarande, men som sade sig ta tillfälliga arbeten.

vering. Specifika drag i sättet att relatera sig till arbetet relateras härafter till denna arbetstagarkategori betydelse som arbetsmarknadsreserv. Denna funktion innebar att dessa arbetstagare låg nära till hands för permitteringar och fjärmande från arbetsmarknaden, men betydelsen av deras tillgänglighet för anställning på nytt framhölls även.

De begränsade arbetstagarna sågs som delmedlemmar, vars involvering i relation till arbetet sågs som mindre extensiv. Samtidigt var, emellertid, involveringen enligt vissa dimensioner särskilt intensiv. Vidare kunde ett begränsat deltagande i högre grad förbindas med en kontinuerlig — ofta mindre predicerbar — tillgänglighet.

En begränsande organisation av arbetet och den med denna förknippade funktionen som arbetsmarknadsreserv har givetvis särskilda sociala konsekvenser för denna arbetstagarkategori. Då dessa behandlades diskuterades betydelsen av arbetstagarens förhandlingsposition.

Den beskrivna stratifieringen utifrån arbetets organisation visade sig vara förbunden med en stratifierad arbetsfördelning, dvs. de begränsade arbetstagarna kunde mestadels återfinnas i särskilt okvalificerade och underordnade arbetsfunktioner.

5.6 ARBETSFÖRDELNINGEN MELLAN KÖNEN

Inledningsvis presenteras en sammanställning som visar den preciserade arbetsfördelning som råder mellan män och kvinnor inom industriellt arbete. Med denna preciserade arbetsfördelning som utgångspunkt försöker jag att ge bakgrunden till det närmare utseendet hos denna arbetsfördelning. Dels diskuterar jag mer generella teorier om arbetsfördelningsreglers innebörd. Dels behandlar jag vilken betydelse tekniska och ekonomiska faktorer kan ha för arbetsfördelningens utseende och tendens till förändring. Vidare söker jag se vilken mer generell bestämmande betydelse arbetssituationen har för kvinnliga arbetstagare.

På den svenska arbetsmarknaden, som här i första hand skall exemplifieras av industriellt arbete, härskar en preciserad arbetsfördelning mellan män och kvinnor.²²⁸

²²⁸ I hela detta avsnitt tages ofta empiriska *exempel* från arbetsmarknadsutredningar av skilda slag och vidare från svensk fackföreningspress. Var och en intresserad kan dock finna empiriska *belägg* för den mycket specificerade arbetsfördelningen mellan könen, i två utförliga beskrivningar av den svenska arbetsmarknaden i dessa avseenden. Dessa återfinnes i SOU 1938: 47, op. cit., s. 355, samt i *Betänkande avgivet av arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning*, Bil. 2. SAF & LO. Stockholm 1951, s. 121.

5.6.1 Förekomsten av en preciserad arbetsfördelning

<i>Bransch</i>	<i>Endast män</i>	<i>Huvudsakligen män</i>	<i>Både män och kvinnor</i>	<i>Huvudsakligen kvinnor</i>	<i>Endast kvinnor</i>
Socker- industrin	Tackning, sköljning, centri- fugering, provtvätt, betin- tagning, bettvätt, uppgifter vid diffusionsbatteri, bet- masseavdelning, kalkbrän- ning, saturation, filtrering, avdunstning, sockerkokning	Sågning av adantkakor, säckning av socker		Klippning av bitsocker, paketering	Tillverkning av portions- socker
Choklad- industrin	Maskinskötsel, tillverkning av kola, karameller och marzipanmassa, kokning av marmelad, valsning av kola och stänger, maskinrens- ning, rostning, tillverk- ning av chokladmassa, tillverkning av kakaopulver och krämer, lagerarbete	Dragétillverkning, tillverk- ning av kex		Marzipanarbete, maskin- och handpackning, kar- tongarbete, handrensning av kakaoböror, tillverk- ning av fylld och ofylld choklad samt av mar- melad	Handdopp- ning av praliner, arbete med provkollek- tioner
Bryggeri- branschen	Maskinskötsel, arbete som pannknekt, brygghusarbete, jäs- och lagerkällarbete, mälteriarbete, transport- arbete, lagerarbete			Glassortering, sköljnings- och tappningsarbete, sy- ning, beredning av läske- drycker, laboratorie- och rengöringsarbeten, mon- tering av patentproppar	
Gummi- industrin	Skärning, stansning, av- lappning	Pinning, maskinsalsarbete		Nätling, finish, klistring	Förberedning, nätling, sor- tering, kar- tonering, etikettering, konfektions- arbete
Sko- industrin	Däckvulkanisering, press- ningsarbeten, arbete i blandkvarnar, sulskärning, stansning, valsverksarbeten, transportarbete, hisskötsel, förråds-, lager och expedi- tionsarbete	Lackering, sulpåullning, lästbärning, avlästning, putsning, slipning, del- arbeten vid dücks- och slangtillverkning		Upplästning, putsning, slipning, efterarbeten, delarbeten vid däck- och slangtillverkning, kontroll och avsyningsarbeten	

I Karin Kocks beskrivning av kvinnoarbetet i Sverige finns ofta formuleringar av nedanstående slag.

”Uppdelningen av arbetet på män och kvinnor är mycket *strängt fixerad*, dock ej i kollektivavtalet.” (Om arbetsfördelningen på pappersbruk.)²²⁹

”... arbetsfördelningen är *historiskt och numera även avtalsmässigt bestämd*.” (Om bokbinderiarbete.)²³⁰

”även om traditionen ej vore så stark ifråga om arbetets uppdelning, skulle nattarbetsförbudet lägga hinder i vägen för kvinnornas användande vid själva produktionen, enär denna går med kontinuerlig drift.” (Om bryggeriarbete.)²³¹

”Fördelningen på män och kvinnor, som är mycket *strängt genomförd*, ehuru den ej är fixerad i avtalet, uppges bero på vad som anses lämpligt för kvinnorna.” (Om skofabrikationen.)²³²

I det senare betänkandet (1951) återfinns en mängd arbetsuppgifter som *endast* utföres av män respektive av kvinnor. I fackförbundspressen möter man inte sällan påpekanden av typen ”A W är en av de få kvinnliga stansarna här i landet”,²³³ ”arbetet i champinjonodlingen är utan avsiktlig könsdiskriminering uppdelat på manligt och kvinnligt”,²³⁴ etc.

5.6.2 Den funktionella differentieringen och tendensen till stratifiering efter kön

Vilken bakgrund kan nu mer generella teorier om arbetsfördelningsreglers innebörd ge?

En typologi kan konstrueras utifrån de två dimensioner som varit vår inledande utgångspunkt, dvs. dels a) graden av funktionell differentiering (arbetets specialiseringsgrad), dels b) graden av stratifiering, dvs. fördelningen av arbetsuppgifterna efter särskilda egenskaper, t.ex. kön.

Med denna typologi som utgångspunkt skall jag återge några av de sätt — främst Durkheims och Simmels — på vilka den funktionella differentieringen och tendensen till stratifiering relaterats till varandra.

²²⁹ SOU 1938: 47, op. cit., s. 372. (Min kursivering.)

²³⁰ Op. cit., s. 373. (Min kursivering.)

²³¹ Op. cit., s. 380. (Min kursivering.)

²³² Op. cit., s. 388. (Min kursivering.)

²³³ Antoine, Herbert, ”*Nambyte till Gyllene Gripen kröner Malmö Läders omdaning*”. Beklädnadsfolket 15, 1961, s. 15 ff.

²³⁴ Jansson, Ewald, ”*Charolois och champignons*”. Lantarbetaren 6, 1970, s. 12.

Funktionell differentiering

		Låg grad av specialisering	Hög grad av specialisering
Stratifiering	Icke regler om fördelning efter kön	A Ex Urkommunismen (Kollontaj)	C Ex "Kvinnan och socialismen" (Bebel)
	Regler om fördelning efter kön	B Ex Jordbrukande kulturen (Kollontaj)	D Ex Det inledande schemat om industriell arbetsfördelning

Nedan följer några exempel på de olika typerna.

A) Kollontaj beskriver förhållandena under urkommunismen på följande sätt:

"I forna tider, under urkommunismen — som ni känner till från föreläsningarna i den ekonomiska samhällsutvecklingens historia — under denna för oss så avlägsna tid, då privategendomen inte fanns och människorna ströövade omkring på jorden i små hjordar, existerade ingen olikhet mellan mannens och kvinnans ställning. *Människorna levde av jakt och samlade örter och frukter som växte vilt.* Under denna period i urmänniskans utveckling, för tio-, ja hundrausentals år sedan, fanns det *ingen skillnad mellan mannens och kvinnans uppgifter.*"²³⁵

B) Även här kan exempel hämtas från Kollontaj. Hon beskriver hur kvinnorna inom de jordbrukande stammarna stannade på bopplatsen, medan mannens arbetsuppgifter var mer att hänföra till jakt och krig.²³⁶

C) Exempel på hög grad av arbetsfördelning parallellt med icke reglering med hänsyn till kön kan hämtas från August Bebels "Kvinnan och socialismen".

"Det är icke otänkbart att, med en mera utvecklad organisation och då alla medlemmars bildning blivit större, dessa befattningar / bl.a. ordningsmän / i sin tur och ordning gå från den ena till de andra, *utan åtskillnad till kön.*"²³⁷

D) Som exempel kan tas organisation av modernt industriellt arbete med hög grad av specialisering. (Se det inledande schemat i 5.6.1.)

²³⁵ Kollontaj, Alexandra, *Kvinnans ställning i den ekonomiska samhällsutvecklingen*, Finland 1971, s. 13. (Mina kursiveringar.)

²³⁶ Op. cit., s. 22.

²³⁷ Bebel, August, *Kvinnan och socialismen*, Stockholm 1913, s. 420.

Vi kunde således finna föga specialiserade arbetsuppgifter i ett samhälle, men trots detta en markant uppdelning i kvinnligt och manligt. Vidare kunde vi som August Bebel tänka oss den motsatta teoretiska situationen: en specialisering utan regler för skilda sociala kategoriers — här mäns och kvinnors — rättigheter och skyldigheter. Vi utgick emellertid från att de båda dimensionerna var relaterade till varandra så att de tenderade att motverka varandras förverkligande, samtidigt som de tenderade att förstärka varandra. Med denna vår utgångspunkt kunde vi sannolikt tala om tendenser till typerna A och D.

Då Emile Durkheim framlade sin tes om arbetsfördelningens samband med de moraliska bandens styrka — ”den organiska solidariteten” — gav han ”som ett synnerligen slående exempel” (an even more striking example), arbetsfördelningen mellan könen. Durkheim skriver:

”Thus, we can see in history that it / the sexual division of labor / has developed concomitant with conjugal solidarity.

The further we look into the past, the smaller becomes this difference between man and woman.”²³⁸

Durkheim illustrerar således sin tes med hjälp av exemplet ”the sexual division of labour”, dvs. han ger som exempel en arbetsfördelning stratifierad ur könssynpunkt.

I avsnittet om s.k. ”abnormal forms” och vad han kallar ”forced division of labour” diskuterar emellertid Durkheim hur sociala strata kan hindra en genuin arbetsfördelnings förverkligande.²³⁹ Intressant är här i hur hög grad ”arbetsfördelningen efter kön” tages för given och tenderar att bli liktydlig med arbetsfördelningen i sig. Om fördelningen sker efter det givna sociala kriteriet, ”ursprungsfamiljens sociala tillhörighet” framställs denna omständighet som en s.k. ”forced division of labour”. En fördelning efter ett annat givet socialt kriterium ”kön” framstår däremot inte på samma sätt som en sådan strataformation.

Georg Simmel skriver i sin diskussion om under- och överordning om en ”oundviklig samhällelig disproportion”, nämligen:

”The inevitable disproportionate distributions of qualifications and positions.”²⁴⁰

²³⁸ Durkheim, Emile, *The division of labor in society*. New York 1969, s. 57.

²³⁹ Denna problematik återfinns under rubriken ”Abnormal forms: The forced division of labor”, Durkheim, Emile, op. cit., s. 374.

²⁴⁰ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., s. 300.

Denna "oundvikliga disproportion" innebär:

"that there are always more people qualified for superordinate positions than there are such positions."²⁴¹

Denna motsättning gör enligt Simmel sociala formationer som strata förståeliga. Samma synsätt kan dock anläggas på tendensen till stratifiering med hänsyn till arbetsfördelningen mellan könen.

"All social formations thus involve this contradiction between the just claim to a superordinate position and the technical impossibility of satisfying this claim. The arrangement by estates and the contemporary order come to terms with this contradiction by building the classes one on top of the other, with an ever smaller number of members in the upward direction, in the form of a pyramid, thereby limiting from the beginning the number of those 'qualified' for leading positions. This selection is not based on the individuals available, but inversely, it prejudges these individuals."²⁴²

Kanske kan man säga, att vad Simmel i viss mån ser som en grundförutsättning varpå hans vidare resonemang bygger, ser Durkheim som en deformerad situation. Denna disproportion består i att en funktionell differentiering vid ett visst tillfälle har ett visst specifikt utseende, samtidigt som människan i enlighet med sin natur är en synnerligen formativ varelse. I denna mening kan vi således se hur den funktionella differentieringen innebär en förutsättning för stratabildningar av den typ arbetsfördelningen efter kön utgör.

Den beskrivna disproportionen nödvändiggör givetvis inte att fördelningen av skilda arbetsuppgifter skall ske efter vissa kriterier och egenskaper. Man kan snarare säga, att den beskrivna disproportionen innebär förutsättningar för en stratifiering av denna art och att, vidare, en maktfördelning liksom legitimeringar av de aktuella selektionskriterierna skapar förutsättningar för dessas fortsatta existens.

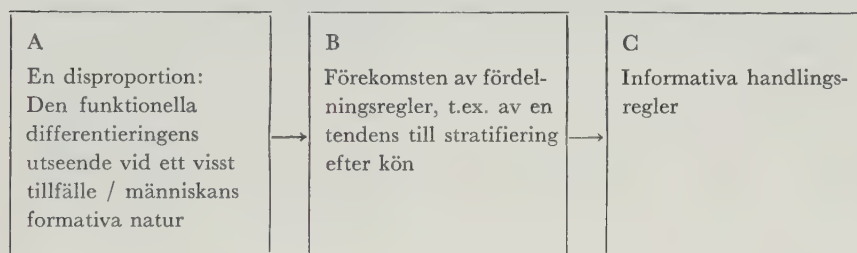
Sammanfattningsvis kan vi kanske nu säga, att de ovan relaterade synsätten ger en bakgrund till existensen av fördelningsregler och i mindre grad till fördelningsreglernas närmare utseende. De olika aspekterna torde dock ha betydelse för den tolkning som ges åt innehållet i den mer preciserade arbetsfördelningen. Med Durkheims utgångspunkt ses arbetsfördelningen framför allt som en mängd socialt möjliga variationer på "komplementaritet". Simmels utgångspunkt, däremot, skulle sannolikt mer inriktat vår tolkning av arbetsfördelningen på maktfördelningen i samhället.

²⁴¹ Op. cit., s. 300.

²⁴² Op. cit., s. 302.

5.6.3 Utseende och förändringstendenser hos de s.k. informativa handlingsreglerna som bakgrund till arbetsfördelningens närmare utseende

I det följande skall den distinkta arbetsfördelning, som vi bl.a. funnit belägg för inom industriell verksamhet, närmare behandlas. Jag går härvid, i viss mån, indirekt till väga. En förutsättning för fördelningsreglernas (selektionskriteriernas) praktiska tillämpning är att de måste vara kända (antingen på ett medvetet eller på ett mer oreflekterat plan) för de deltagande i fördelningsprocessen. Härvid blir det som här kallats informativa handlingsregler av betydelse. Här antages att kunskap om dessa reglers utseende, liksom om förutsättningarna för deras förändring, bör kunna ge en bakgrund till arbetsfördelningens mer preciserade innehåll.



5.6.3.1 "Olikhet" — som en generell informationsregel

I en ny konkret arbetsfördelningssituation skall den som rekryterar, liksom den som framställer sig som tillgänglig arbetskraft, veta vad som "passar" för vem. Hur får de berörda information i denna pågående arbetsfördelningsprocess? Kan vi antaga vissa regler varifrån informationen kan härledas i det specifika fallet? Och kan vi vidare antaga att man från några överordnade fördelningsregler kan härleda ett stort antal synnerligen olikartade konkreta fördelningsregler? Mot denna bakgrund skall som en inledning problematiken likhet — olikhet i arbetssituationen behandlas.

I många sammanhang framhålles att män och kvinnor mycket sällan samsättes i lika arbetsuppgifter.

*"Ett utslag av samma tankegång synes vara strävandena att undvika att män och kvinnor arbeta sida vid sida med samma arbetsuppgift. Det har omvittnats att det ofta är svårt att inom ett företag få män att på en avdelning utföra samma arbete som kvinnor, även om de erhålla högre betalning."*²⁴³

²⁴³ Betänkande avgivet av arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning, op. cit., s. 36. (Min kursivering.)

Är det nu möjligt att se sådana fördelningsregler om t.ex. olikhet i arbets-situationen som, vad Buckley kallar "a set of rules to generate the information" som behövs i arbetsfördelningsprocessen?²⁴⁴

"A partial generalization of the morphogenic process is suggested in Maruyama's discussion of the biologist's puzzlement over the fact that the amount of information stored in the genes is much too small to specify the detailed structure of the adult individual. The puzzle can be resolved if we find that it is not necessary for the genes to carry all the detailed information, but rather *that it suffices for them to carry a set of rules to generate the information.*"²⁴⁵

5.6.3.1.1 Olikheternas innehåll: Regelmässigheter

Olikheter i mäns och kvinnors arbetsuppgifter har setts som en överordnad informationsregel. Men även regler om olikheternas närmare innehåll — och inte enbart deras förekomst — är av betydelse för arbetsfördelningens utseende.

I Theodore Caplows *Sociology of work* beskrives en mängd regelmässigheter i arbetsfördelningen mellan könen. Enligt Caplow tenderar man att återfinna män på de arbetsuppgifter som anses som mer kvalificerade, som är mer välbetalda, mer maktpåliggande. Vidare saknas kvinnor genomgående i arbetsuppgifter som fordrar auktoritet över vuxna — speciellt om det rör sig om vuxna män.²⁴⁶

Yrkesinspektrisen Ida Fischer företog för några decennier sedan en utredning om kvinnornas arbetsuppgifter i industriellt arbete. Resultaten från denna utredning sammanfattas på följande sätt i *Arbetets Kvinnor*.

"En i viss mån allmän tendens är, erinrar yrkesinspektrisen, att *männen få de mera kvalificerade arbetena under det kvinnorna få nöja sig med de enklare.*"²⁴⁷

Det genomgående temat i denna avhandling utgöres just av denna systematiska fördelning av arbetsuppgifterna, en fördelning som sker regelmässigt så att kvinnorna tenderar att tilldelas de mer underordnade positionerna varför vi i denna mening kan tala om en stratifiering.

²⁴⁴ Nedan skall vi se hur dessa generella informationsregler, som Buckley påpekade, genom interaktion med andra situationsfaktorer kan ge upphov till synnerligen olikartade slutresultat. Detta behandlas i nästa avsnitt.

²⁴⁵ Buckley, Walter, op. cit., s. 61. (Min kursivering.)

²⁴⁶ Regelmässigheter av detta slag finns beskrivna i Caplow, Theodore, *The sociology of work*, op. cit., s. 245—246.

²⁴⁷ Hedström, Birgit, "Industrins kvinnor får nöja sig med de enklare arbetena." *Arbetets Kvinnor*, 2, 1940, s. 12. (Min kursivering.)

5.6.3.1.2 Olikheternas innehåll: Möjligheterna till flexibilitet

Vad händer med den inledningsvis beskrivna strikta — och stratifierade — arbetsfördelningen vid tillfällen, då det exempelvis är överskott eller underskott på arbetskraft på en viss ort eller inom en specifik näring? Vilken betydelse har i sådana sammanhang regler om olikheter, liksom mer specificerade fördelningsregler om olikheternas innehåll?

Situationer av detta slag synes kräva en viss flexibilitet i arbetsfördelningen som illa passar den distinkta karaktär arbetsfördelningen sagts äga. Eller i den terminologi som här använts: Vi märker härvid motsättningen mellan den funktionella differentieringen (behoven av flexibilitet) och stratifieringen (arbetsfördelningen efter kön). En grundtanke i nedanstående resonemang är emellertid nu att denna flexibilitet i mindre utsträckning erhålles genom "uppluckring" av den distinkta arbetsfördelningen mellan män och kvinnor och i stället nås genom en om- eller nyorganisation av den, då med ett fortsatt bibehållande av den strikta arbetsfördelningen, men med ett något annorlunda utseende än tidigare. Några exempel skall ges i det följande.

Under andra hälften av 1800-talet började klädeshandlarna i större skala importera färdiga kläder från utlandet, något som, naturligt nog, framstod som ett hot mot skradderiarbetarnas existens. I samband med detta diskuterade bl.a. Göteborgs Skradderiarbetareförening "hur man lämpligast skall bekämpa fruntimmernas intrång i skradderiet". Man beslöt hemställa till mästarna att avskeda sina byxsömmerskor och i stället ta manliga byxskräddare i sin tjänst. Västsömmerskorna ansåg man däremot kunde vara kvar, då de förtjänade så dåligt att det inte var möjligt att försörja sig på en västsömmerskas lön.²⁴⁸

Ett annat mera sentida exempel kan ges från omorganisering av arbetsfördelningen under efterkrigstiden. Kvinnorna hade under denna tid bl.a. rekryterats till den avgränsade arbetsuppgift som konduktörsyrket innebar. I en ledare i Arbetets Kvinnor behandlas hur de kvinnliga konduktörerna vid Stockholms spårvägar avvecklats. Under kriget hade kvinnornas beredvillighet att ställa upp lovprisats. Nu, efter kriget, fick kvinnorna erfara att situationen var annorlunda, menar man.

"Men ändå är det som nu hänt vid Stockholms Spårvägar i anslutning till den kvinnliga trafikpersonalens avveckling ägnat att väcka förundran. De kvinnliga konduktörerna få högt beröm för det sätt varpå de sköter sin tjänst, men det oaktat äro de icke önskvärda arbetare i bolagets tjänst. Stockholms

²⁴⁸ Nerman, Ture, *Svenska Beklädnadsarbetareförbundet, 1889—1939*, Stockholm 1939, s. 44.

Spårvägar behöver arbetskraft och annonserar efter manlig trafikpersonal! Den kvinnliga personalen önskar icke 'avvecklas' utan vidare utan gör veterligt att de vill betraktas som förvärvsarbetande samhällsmedlemmar, med dessas rättigheter och skyldigheter. Fackorganisationen företar en omröstning bland medlemmarna, där de kvinnliga är en liten minoritet, och omröstningen visar stor majoritet för kvinnornas utestängande från tjänsten. En utomordentlig samstämmighet i önskningar hos bolagschef och fackligt organiserade män! En egendomlig åtgärd mot kamrater inom rörelsen.”²⁴⁹

Vi ser ofta, att en omläggning i teknik och/eller förändringar i tillgången på personal, tenderar att utgöra en förutsättning för en förändring av arbetsfördelningen. Ett exempel på hur tekniska förändringar ledde till en omorganisering av arbetsuppgifterna kan ges från tryckeriindustrin. Kring sekelskiftet var inom denna näring förhållandena ganska likartade för män och kvinnor i yrket. Arbetsuppgifterna var ganska likartade. Det rådde likalön,²⁵⁰ lärlingstiden var lika för män och kvinnor etc.²⁵¹ I denna situation kom bl.a. sättmaskinernas införande att utgöra en förutsättning för en omorganisering av arbetsfördelningen²⁵² mellan männen och kvinnorna i yrket. Samtidigt var tillgången på arbetstillfällen dålig. Vi finner därmed förutsättningar för ett särskilt utseende hos arbetsfördelningen. I den aktuella situationen kom denna nya arbetsfördelning att utformas så, att arbetet vid sättmaskinerna kom att bli helt manligt.

*”Maskinsättningen har från början huvudsakligen varit ett manligt yrke och kvinnor har endast i ringa utsträckning givit sig in härpå.”*²⁵³

Betydelsefullt är vidare att arbetsfördelningens flexibilitet, i situationer där omfördelningen av arbetsuppgifterna bäst beskrives med de specifika ekonomiska och tekniska förhållandena som utgångspunkt, efter hand kan komma att få en s.k. regelmässig omtolkning. Kvinnor kom in i truckföraryrket när tillgången på arbetskraft var ringa. Efter hand synes dock denna omorganiserade fördelning getts en regelmässig tolkning, dvs. truckförararbetet bestämdes, vid rekrytering av personal och vid ersättning från industrins håll, som okvalificerat.

²⁴⁹ ”Kvinnosolidaritet, Samhällsansvar, Trygghet i arbetet.” Arbetets Kvinnor 5, 1945, s. 3.

²⁵⁰ SOU 1938: 47, op. cit., s. 374.

²⁵¹ Op. cit., s. 376.

²⁵² Även nattarbetsförbudet torde haft en central betydelse för kvinnornas relativa position i yrket. Eventuellt var dock inflytelserna från detta förbud större beträffande kvinnornas möjligheter att överhuvud få anställning, och i mindre grad för organisationen av arbetets fördelning mellan män och kvinnor.

²⁵³ Op. cit., s. 376. (Min kursivering.)

”Industrierna ropar efter truckförare. Ett arbete som sägs vara särskilt lämpligt för kvinnor.

Detta är en diskriminering av kvinnan i förvärvslivet sägs det från fackligt håll i länet. *Företagen rubricerar truckförararbetet som enkelt och ett arbete som kan utföras utan särskild utbildning.* Fel igen, säger fackföreningarna. Det är ett arbete som kräver både omdöme och stor uppmärksamhet. Varför skall just detta anses som speciellt kvinnligt. Är det för att lönen är låg? Skall kvinnan vara en buffert som skall utnyttjas när det råder brist på arbetskraft?”²⁵⁴

Exemplet visar således att dessa s.k. regelmässiga fördelningsregler inte enbart bör ses som a) hinder för förändringar av arbetsfördelningen, eller som b) en ram inom vilken nyorganiseringen av arbetets fördelning sker utan även som c) en bakgrund, gentemot vilken tolkningar av en ny arbetsfördelning sker. Denna bakgrund till den nya arbetsfördelningen får således realiter betydelse för den kvalifikationsgrad, lönenivå etc., som tillskrives arbetsuppgifterna i fråga.

5.6.4 En schematisk översikt

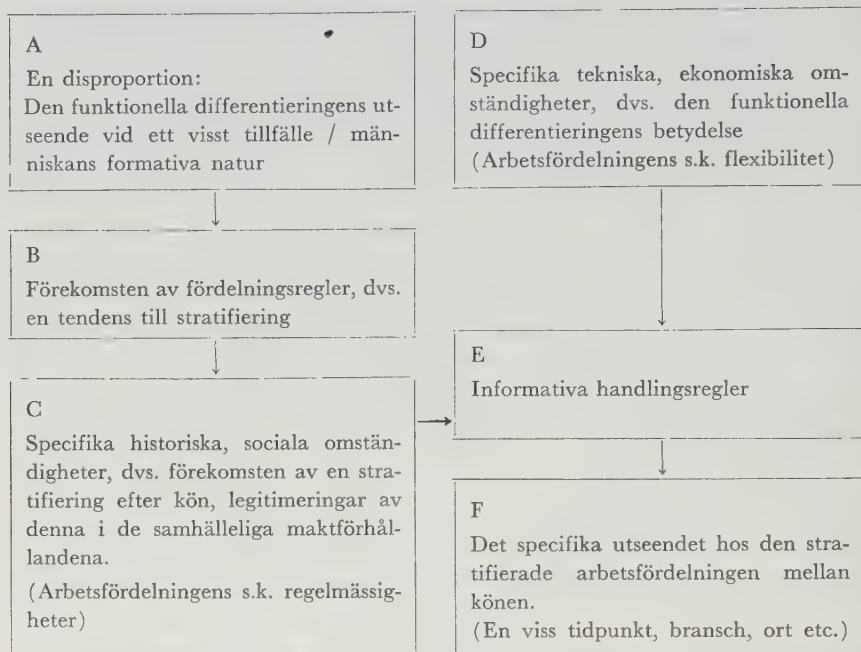
Vi har talat om s.k. informativa handlingsregler. Innehållet i dessa beskrives som regelmässigt och likartat inom skilda branscher och tidpunkter. Exempel på detta var hur underordnade, sämre betalda, etc., arbetsuppgifter tenderar att tilldelas de kvinnliga arbetstagarna. Denna s.k. regelmässighet i fördelningen sades dels kunna utgöra hinder för flexibiliteten (dvs. för uppfyllandet av en funktionell differentiering), dels bilda den ram inom vilken flexibiliteten skedde, men kunde även utgöra ett kontext mot vilken en nyfördelning av arbetsuppgifterna kunde tolkas. Tendensen till omfördelning av arbetsuppgifterna mellan män och kvinnor relaterades vidare till vissa ekonomiska och tekniska förutsättningar. En ny maskinell utrustning, t.ex. sättmaskinen inom typografyrket, tillsammans med den ringa arbetstillgången vid tillfället för denna förändring kom att leda till en fördelning av arbetet så att uppgifterna vid sättmaskinen sågs som manliga.

5.6.5 Resonemang om betydelsen för kvinnorna av arbetsfördelningens utseende

Beskrivningar av arbetsfördelningen mellan könen visar således att arbetsmarknaden ter sig ganska annorlunda för män och kvinnor. I avhandlingens inledning talades allmänt om arbetets bestämmande betydelse för

²⁵⁴ ”Nu sägs det i klartext. Kvinnor lämpliga för låglönejobb.” Kontenta, Meddelande från arbetsmarknadens kvinnonämnd, 5, 1970, s. 9. Artikeln är hämtad från Smålands Folkblad 15.4.1970. (Min kursivering.)

Nedanstående schematiska översikt kan formuleras.



mera generella inställningar och beteenden. Avsikten är att i det följande söka avgränsa denna betydelse i några avseenden. Några synpunkter på betydelsen av fördelningsregler för arbetsuppgifternas olikhet mellan män och kvinnor skall anläggas. Vidare skall betydelsen av kvinnornas lägre grad av funktionell differentiering behandlas.

5.6.5.1 Likhetens betydelse som förutsättning för förändring.

Den sociala bestämningen av olikhetens konkreta innebörd

En viss likhet i arbetsuppgifterna antages utgöra en förutsättning för möjligheter till jämförelser. Denna möjlighet till jämförelser antages här vidare under vissa förhållanden innebära en förutsättning för en förändring till större likhet hos de jämförande parterna, i avseenden som framstår som konsekvenser av arbetsuppgifternas karaktär. Vidare torde olikheter i arbetsuppgifterna som omöjliggör jämförelser eventuellt kunna öka olikheten i de aspekter som framstår som konsekvenser av arbetsuppgifterna. En sådan process gentemot en större olikhet i arbetsuppgifterna, med följande större löneskillnader mellan män och kvinnor, med följande än större olikheter avseende arbetsuppgifterna, beskrivs av Karin Kock i "Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete".

”Så småningom har uppdelningen, vilken endast i undantagsfall är bunden i kollektivavtalen, blivit ett faktum, som man inte ens tar upp till diskussion vid avtalsförhandlingarna. Man bli så van vid att betrakta vissa arbeten som manliga, att man ej ens sätter ifråga att kvinnorna skulle kunna utföra dem lika effektivt. Arbetsfördelningen måste emellertid motiveras och i regel sker detta genom en enkel hänvisning till kvinnornas bristande lämplighet för arbetena ifråga. Men om man försöker tränga bakom de vaga uttalandena om att kvinnorna ej passa till det ena eller andra arbetet, finner man i regel att de aldrig prövats i dessa arbeten. Betydelsen för kvinnornas vidkommande av denna utveckling inom industrin är, att *ju längre differentieringen drives, desto svagare blir det intresse för en relativ höjning av kvinnornas löner som konkurrensshotet tidigare alstrat hos fackföreningarna.*”²⁵⁵

Man har på skilda håll betonat att det för högre utbildade verkligen förekommer en viss likhet i arbetsförhållandena, oftare än t.ex. för de industriarbetande.

”Det är lättare att jämföra arbete och lön när det gäller t.ex. läkare, konstnärer och lärare osv. men i industri och hantverk är det svårare därför att man i praktiken undviker att ge samma lön till kvinnorna, genom att icke ge dem precis samma arbete som männen.”²⁵⁶

Att likhet i arbetsförhållandena kunde utgöra en förutsättning för likalönskrav visar bl.a. nedanstående beskrivning av förhållandena på en större konfektionsfabrik. Man talade här om likalön i första hand för den lilla grupp kvinnor — 2 st. — som sysselsattes i samma arbetsuppgifter som männen.

”Arbetskraften är nästan helt kvinnlig. Med undantag för ledningen finns det blott sex manliga i fabriken, nämligen fyra pressare, en skärare och en som arbetar i lagret. Det mesta arbetet är på ackord och inkomsterna är relativt goda. Ett önskemål är givetvis och alltid likalön för kvinnor. De kvinnliga pressarna t.ex. har lägre lön än de manliga, fastän de presterar lika mycket.”²⁵⁷

Inom arbetslivet finner vi olikheter med hänsyn till ackordssättning, prestige, auktoritet, etc., på grundval av de olikheter i arbetsuppgifterna som framstår som relevanta för dessa bestämmningar. Om nu en olikhet framstår som relevant för skillnader i löner etc. är det emellertid av betydelse att närmare studera vilken innebörd denna olikhet får. Vad olikheten — t.ex.

²⁵⁵ SOU 1938: 47, op. cit., s. 451—452. (Min kursivering.)

²⁵⁶ ”Löneproblem och yrkesutbildning. Naemi Lagerströms föredrag vid Nordiska kursen i Larvik”, Arbetets Kvinnor, 6, 1937, s. 5.

²⁵⁷ Antoine, Herbert, ”Stil och kvalitet grunden för framgång”. Beklädnadsfolket, 6, 1960, s. 20.

om man inom gummiindustrin sysslar med däckvulkaniseringar versus om man sysslar med uppsättning eller slipning — realiter kommer att innebära i det konkreta fallet för lönesättningar, makt och auktoritet som tillskrives positionen etc., bestämmas av en mängd sociala faktorer och därvid bl.a. av de rådande makt- och auktoritetsförhållandena.

5.6.5.2 Betydelsen av kvinnornas större homogenitet på arbetsmarknaden

Man kan säga att arbetsmarknaden ter sig annorlunda för män och kvinnor i den meningen att arbetsuppgifternas innehåll är olikartade. Även andra omständigheter kan givetvis framstå som betydelsefulla vid en beskrivning av kvinnornas arbetsmarknadssituation.

Vi finner därvid bl.a. att kvinnorna uppvisar en lägre grad av olikhet sinsemellan, dvs. deras funktioner på arbetsmarknaden är varandra mera likartade än männens.

*"En inventering av könsfördelningen inom olika yrken (ca 300 klassificerade) visar att tre fjärdedelar av de förvärvsarbetande kvinnorna är koncentrerade till endast 25 yrken."*²⁵⁸

De uppvisar vidare — och till dels som en konsekvens av deras mindre funktionella differentiering — en mindre relativ spridning i löner, ekologisk placering etc.

Avsikten är här, att närmare se vilken betydelse ur dessa aspekter en mindre spridning kan antagas ha.²⁵⁹

En stor del av de förvärvsarbetande kvinnorna kan återfinnas inom ett relativt litet antal yrken. Bakgrunden till denna mindre spridning hos kvinnorna ges inte sällan genom att man helt enkelt refererar till deras sätt att välja yrke. Något som i sin tur antages få som konsekvens en mindre lönemässig spridning, mindre ekologisk spridning etc. Ytterligare en aspekt kan dock läggas på denna problematik. Förutom kvinnornas förment mer likformiga sätt att välja yrke, antages här även sättet att kategorisera och att klassificera vara betydelsefullt. Här avses sättet att sammanföra och dela upp då yrkesbeteckningar formuleras och vid konstruktionen av lönetariffer. Även sättet att placera arbetstagare på arbetsplatsen är betydelsefullt.²⁶⁰

²⁵⁸ *Kvinnorna och arbetsmarknaden*, op. cit., s. 14. (Min kursivering.)

²⁵⁹ En beskrivning av detta förhållande ges även i Karlsson, Tore, *"Kvinnorna tränger ihop sig på en smal yrkesbas"*, *Beklädnadsfolket*, 3, 1961, s. 10.

²⁶⁰ Man kan säga, att dessa två "vägar" att nå likhet även beskrivits av Simmel då han sammanfattar kvinnornas status.

Kvinnorna kunde återfinnas inom ett litet antal yrken. Denna omständighet torde dock inte utgöra hela bakgrunden till den mindre variationsvidden i t.ex. löner. Då lönesättningen tidigare var avtalsmässigt olika för män och kvinnor framstod den mindre variationsvidden hos kvinnliga löner explicit. Ibland avstod man från att dela upp kvinnliga arbetare efter funktioner och förde helt enkelt samman dem till "kvinnliga arbetare".²⁶¹

På arbetsmarknaden tenderar anciennitet (i varje fall till en viss gräns) att leda till differentiering, liksom utbildningens betydelse understrykes i detta avseende. Samtidigt har för den kvinnliga arbetskraften faktorer som anciennitet och utbildning relativt sett mindre betydelse för arbetets utformning. Olikhet "belönas" i denna mening mindre.

Vilka socialpsykologiska konsekvenser (attityder och beteenden) har de relaterade förhållandena för kvinnornas orientering till förvärvsarbetet?

*En typologi om de socialpsykologiska konsekvenserna av lika slut ("equifinality") respektive olika slut ("multifinality").*²⁶²

Bakgrund (ålder, utbildning o.l.)	
Olika	Lika
Likartat "slut"	Resignation —
Olikartat "slut"	— (Ev. "Gambler"-orientering)

"En verklig enhet motsvarar här den egendomligt ideala, med vilken männen sammanfattar dem då de helt enkelt talar om "fruntimmer", och som helt och hållet har karaktären av en *partimässig* motsats."

Dels talar han, således om en "verklig enhet" (som i vårt fall motsvaras av kvinnornas lägre grad av olikhet sinsemellan på arbetsmarknaden etc.) dels talar Simmel om den "egendomligt ideala", dvs. om sättet att sammanfatta och kategorisera som "fruntimmer" rätt och slätt. Se Simmel, Georg, *Kamp*, Uppsala 1970, s. 99.

²⁶¹ Se de avtal som relateras i fackföreningspressen fram till 1962, då den explicit skiljaktiga lönesättningen inom LO-förbunden upphörde. I de flesta avtal tycks denna mindre differentiering av kvinnornas löner förekomma. Variationsvidden mellan högsta och lägsta lön var för kvinnornas vidkommande i allmänhet mindre, liksom antalet "lönegrupper".

²⁶² Termerna är hämtade från Buckley. Denne synes i sin systemteoretiska framställning vara mest intresserad av den problematik han kallar "multifinality" — dvs. hur olikartade slut kan nås från likartade utgångspunkter. Den ovan beskrivna situationen kan i stället — för kvinnornas vidkommande — karakteriseras som *ekvifinal* — ett likartat slutstadium nås från olikartade utgångspunkter. I sin beskrivning av "multifinality" och av hur sociala system efter hand antar mer komplicerade former använder Buckley uttryck som "deviance amplifying" och att det krävs "a mechanism

Belägg för en resignerad inställning hos kvinnliga arbetare finns i en avhandling om kvinnliga industriarbetare. Arbeterskorna menade där att industriellt arbete "inte var någon framtid". Det var inget för ungdom, då man ingenstans kunde komma.

"Det är mest de äldre som spontant säger 'fabrik är ingenting för unga töser', 'ingen framtid' osv., annars är man ganska restriktiv med att låta sin aversion få alltför tydligt uttryck.

Den starkt negativa inställningen till industriarbete är mest markerad bland de äldre (födda 1914/15) — 'man far illa på fabrik', 'det ger ingen ställning', är typiska yttranden jämte det ganska upplysande 'bra för den som vill tjäna lite extra men inte för en ung flicka'."²⁶³

"Resignationen" kan antagligen i sin tur än mer befrämja "equifinality" — lika slut. På detta sätt kan således de två "vägar" till mindre differentiering som nämndes i början — mindre differentiering vid *klassificering och indelning* liksom mindre spridning vid yrkesval och val av anställning, dvs. i *beteendet* — båda bilda moment i en "konformitetscirkel".

De kvinnliga arbetstagarna uppvisade en relativt sett större homogenitet. Av betydelse är vidare att dessa homogena kvinnliga arbetstagarkategorier i allmänhet återfinns i synnerligen underordnade positioner på arbetsmarknaden, en omständighet som varit ett genomgående tema i avhandlingen. Arbetsvillkor i underordnade positioner tenderar att vara förknippade med ringa möjligheter till individualiserat arbetsutförande. Underordningen antages således här vara förbunden med ett relativt stort tryck mot likformigt arbetsutförande och arbetsbeteende.

Allardt har relaterat graden av social participation liksom participationens art (expressiv eller instrumentell) till dimensionerna a) graden av arbetsfördelning / liten—stor / samt till b) styrkan av trycket mot likformighet / starkt—svagt /.

Kanske kan vi nu med utgångspunkt från Allardts dimensioner i de karakteristika som här framställts som betydelsefulla för att beskriva kvinnornas position på arbetsmarknaden (deras homogenitet liksom deras underordning) finna faktorer av betydelse för såväl graden som arten av kvinnornas sociala participation. Därvid antages kvinnornas s.k. homogenitet ha den betydelsen att vi i underordnade positioner finner förutsättningar för

providing for varity" etc. För våra syften får vi i stället "vända på" hans begrepp och tala om konvergens och "a mechanism diminishing varity" o.l.

²⁶³ Lindblom, Carin, *Industrialismen och de förvärvsarbetande kvinnorna 1880—1945. En sociologisk undersökning av de kvinnliga industriarbetarnas ställning och problem.* (Maskinskrivet manus.) Lund 1953, s. 192 och 193.

expressiv och instrumentell verksamhet av ett sådant slag, som ansluter till traditionella mönster, medan avvikelser från traditionsbundenhet i beteen-
den och attityder blir mera ovanligt.

Nedanstående framställning söker åskådliggöra betydelsen av en låg dif-
ferentiering i de avseenden som här behandlats.

<i>Arbetsfördelningens utseende</i> Låg differentiering med hänsyn till arbetsuppgifter, löner, ekologisk placering etc.²⁶⁴	<i>I underordnade positioner:</i> (dvs. starkt tryck mot likformighet) expressiv och instrumentell verksamhet av traditionellt slag²⁶⁵
--	---

Ovan sades att vår systemreferens utgjordes av skilda kategorier av kvinnliga arbetstagare. Av betydelse är dock nu, att dessa system återfinns parallellt med andra på arbetsmarknaden och att, därvid, homogeniteten liksom underordningen framstår som större i detta system *i relation* till andra arbetstagares. Med utgångspunkt från denna omständighet skall försök göras att närmare specificera dessa arbetslivets karakteristikas betydelse för instrumentell och expressiv verksamhet bland kvinnorna, dvs. betydelsen för det sätt på vilket kvinnorna är relaterade till det egna arbetet och de egna arbetsförhållandena.

För att utnyttja några av de resultat som tidigare refererats kan vi kanske tala om en begränsad instrumentell orientering, arbetet är "bra för den som vill tjäna lite extra", liksom en begränsad emotionell involvering "inte för en ung flicka".²⁶⁶ Viktigt är således att inskränkningar av såväl instrumen-
tell som expressiv verksamhet uppmärksammas, liksom den samtidiga tenden-
sen till *medvetenhet* om dessa inskränkningar, möjligheten att se att homogenitet och underordning är större för dem än för männen.

²⁶⁴ En relativt större ekologisk närhet antages vara utmärkande för kvinnliga yrkes-
utövare. Man kan säga, att en fysisk närhet eller distans kanske utgör en förutsätt-
ning för den sociala. Men även att sociala förhållanden tar sig rumsliga uttryck.
Simmel skriver följande: "Die Grenze ist nicht eine räumliche Tatsache mit sozio-
logischen Wirkungen, sondern *eine soziologische Tatsache, die sich räumlich formt.*"
Simmel, Georg, *Soziologie*, op. cit., s. 623. (Min kursivering.)

²⁶⁵ Tankegången är — med någon modifikation — hämtad från Allardt, Erik,
op. cit., s. 165.

²⁶⁶ Lindblom, Carin, op. cit., s. 192—193.

5.6.6 Sammanfattning

Den empiriska utgångspunkten toges bl.a. i beskrivningar av den mycket preciserade arbetsfördelningen mellan könen inom industriell verksamhet. Hur kan en ökad förståelse av denna arbetsfördelning, liksom av dess förändringar nås?

Förekomsten av en arbetsfördelning efter kön — en stratifiering — relateras inledningsvis med utgångspunkt från Georg Simmel till en samhällelig disproportion. Denna kan sägas bestå i den motsättning som finns mellan den funktionella differentieringens utseende vid ett visst tillfälle och människans samtidigt synnerligen formativa natur.

Vidare relateras förändringar av den funktionella differentieringen, t.ex. tekniska och ekonomiska arbetsmarknadsförändringar, till den stratifierade arbetsfördelningen mellan könen. Det synes därvid vara möjligt att urskilja en omorganisering av arbetsfördelningen — men med bibehållen stratifiering — i samband med förändringar av den funktionella differentieringen av denna art. Tryckeriindustrin erbjuder härvid konkretiseringar.

Kvinnornas större homogenitet på arbetsmarknaden ses härefter tillsammans med deras underordning. Dessa karakteristika relateras till kvinnornas instrumentella och expressiva verksamhet i generell mening. Vidare framhålles, att kvinnornas större homogenitet och underordning är en *jämförelsevis* större homogenitet och underordning. Denna omständighet relateras till en medvetenhet om instrumentella och expressiva inskränkningar av participationen i arbetslivet — ”det kan vara bra för en som vill tjäna lite extra, men inte för en ung flicka”.

6 Sammanfattning

6.1 INLEDNING

”His social life extends beyond the world of the company but it is through his work experience that his relationship with the world takes on its immediate and easily expressible public significance.”¹

Den franske sociologen Crozier tillskriver arbetslivet och erfarenheterna där en avgörande — men svårtolkad — betydelse. Genom sina analyser söker Crozier närmare avgränsa arbetslivets betydelse för människors uppfattningar och beteenden. Utgångspunkt för denna avhandling är ett antagande om att arbetslivet och de erfarenheter, som där göres, är av central betydelse för människors villkor i allmänhet såväl materiellt som i övrigt.

Jag har mer preciserat valt att analysera kvinnornas arbetssituationer på den svenska arbetsmarknaden. Är det vid en sådan analys möjligt att urskilja särdrag, som kan antagas utmärka yrken som kan beskrivas som kvinnornas yrken därför att kvinnorna är i majoritet i dessa? Kort sagt, kan kvinnornas yrken i denna mening även sägas vara *kvinnoyrken*?

6.2 AVHANDLINGENS PROBLEMSTÄLLNING OCH TEORETISKA RAM FÖR ANALYS

Avhandlingens problemställning preciseras, liksom hur denna problemställning belysts utifrån ett visst teoretiskt synsätt.

Målsättningen har varit en analys av kvinnornas situation på den svenska arbetsmarknaden. Som ett gemensamt drag framstod snart kvinnornas underordnade positioner på arbetsmarknaden. Avhandlingens syfte kan således mer specifikt sägas ha blivit att söka ange *särdrag* hos den *underordning* som synes utmärka de s. k. kvinnornas yrken, d. v. s. yrken där kvinnorna utgör en majoritet. Utmärkes underordningen i dessa kvinnornas yrken av särskilda egenskaper eller särdrag som gör att dessa yrken ur vissa aspekter framstår som särpräglade och kan beskrivas som *kvinnoyrken*?

Den empiriska utgångspunkten har varit yrkesbeskrivningar som — oftast

¹ Crozier, Michael, *The world of the office worker*. Chicago 1971, s. 78.

— härrör från 1900-talets förra hälft. Materialet utgöres av statliga utredningar av arbetsförhållandena inom ett antal yrken, av fackföreningshistoriker, facklig press, biografier och skönlitteratur i övrigt.

Två empiriska s. k. primärmaterial har vidare använts, dels resultat från en intervjuundersökning som företagits bland kvinnor med minderåriga barn i ett bostadsområde i Malmö (Barnfamiljer, 1971), dels en arbetssociologisk undersökning av bankanställdas uppfattningar och beteenden.

Det teoretiska synsättet, den analytiska metoden, liksom min begreppsapparat har i hög grad influerats av Georg Simmel. För en precisering av Simmels analytiska metod jämföres denna i avhandlingen med den metod som Durkheim använt i Själv mordet.

Man har sagt, att Simmel illustrerar — och försöker förklara — genom sina empiriska exempel.² Vid denna jämförelse framkommer dock, att hans "exempel" på ett mycket tydligt sätt ingår i en analysmetod likartad Durkheims.

Rent formellt kunde vi se likheterna mellan Simmels och Durkheims tillvägagångssätt och en formell beskrivning, i denna mening, kunde inte visa skillnaderna mellan de båda.

Uppställda hypoteser — vare sig dessa är explicit eller implicit formulerade — grundar sig emellertid på en uppfattning om sociala företeelsers beskaffenhet, d. v. s. på ett visst teoretiskt synsätt. För Simmels del kan man säga, att analysen grundar sig på en föreställning om att företeelser bäst kan beskrivas dialektiskt genom motsatta tendenser.

"... when Simmel examines the state of things in the modern world, it is in those respects in which *polar qualities establish the structure of things* — the subjectivity versus objectivity or spontaneous life versus established form."³

Dessa tendenser kan dock sägas vara dialektiskt relaterade till varandra ur några skilda aspekter.⁴

- a) De tenderar att *upphäva* varandras förverkligande, eller kanske snarare paralysera varandra så att ett kvasi-ekvilibriskt tillstånd uppträder.
- b) De tenderar att *förstärka* varandra, "tydliggöra" varandra.
- c) Denna relation mellan de båda tendenserna gör att vid en jämförelse

² Durkheim, Emile, "Sociology and its scientific field". I Georg Simmel, ed. Coser, Lewis A. New Jersey 1965, s. 48.

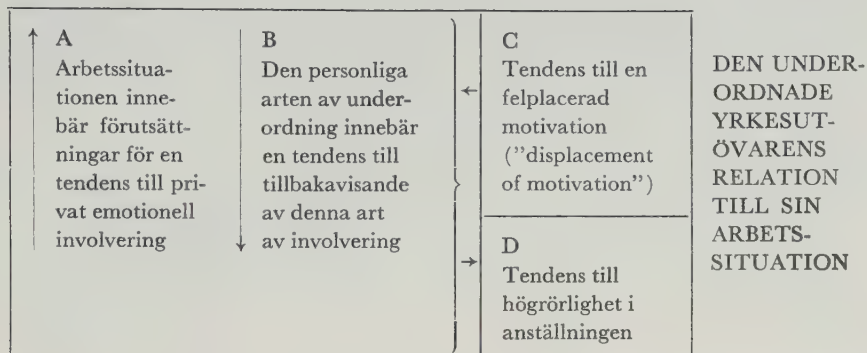
³ Levine, Donald N., "The structure of Simmel's social thought". I Essays on sociology, philosophy and aesthetics by Georg Simmel et al, ed. by Wolff, Kurt H. New York 1965, s. 24. (Min kursivering.)

⁴ För en diskussion se bl.a. op. cit., s. 21—22.

mellan två objekt kan ett av dessa beskrivas som samtidigt *både mer än och mindre än* det andra avseende en viss dimension.

Hembiträdesyrkets underordningsposition beskrives med denna utgångspunkt. (Den underordnade parten i figuren utgöres av hembiträdet, den överordnade av husmodern.)

ÖVERORDNAD



UNDERORDNAD

De dialektiska tendenser som sägs utgöra hembiträdets underordningsrelation ges emellertid i avhandlingen en mer generell betydelse. Om vi i en relation finner förutsättningar för en specifik form av involvering, samtidigt som vi finner förutsättningar för att denna involvering motverkas och begränsas, kan vi tala om förutsättningar för en felplacerad motivation ("displacement of motivation").⁵

Kan vi kanske i s. k. kvinnoyrken urskilja förutsättningar för dialektiska tendenser, som innebär att yrkesutövarna tenderar till en privat emotionell involvering till sina förhandenhavande arbetsuppgifter o.l., samtidigt som denna specifika form av involvering ständigt motverkas genom den underordning som utmärker yrkesutövarna? Kan kvinnoyrken beskrivas så att dess utövare befinner sig på en gång för "*nära*" — tendens till emotionell involvering — samtidigt som de är för "*långt ifrån*" — d.v.s. involveringens uppfyllande motverkas ständigt av yrkenas underordning?

Avhandlingens genomgående *objektiva* perspektiv utgöres av olika slag av underordningsrelationer. Tillsammans med detta objektiva perspektiv ges dock även ett subjektivt perspektiv (d.v.s. uppfattningen om situationens

⁵ Aubert, Vilhelm, "*The housemaid — An occupational role in crisis*". Sociology. The progress of a decade, ed. Lipset, Seymour Martin och Smelser, Neil J., New Jersey 1963, s. 415.

beskaffenhet hos den underordnade yrkesutövaren eller hos den överordnade parten). Dessa båda perspektiv relateras till varandra. De antages tillsammans utgöra relationerna.

Max Weber har ställt sig kritisk till Simmel på grund av att denne inte explicit gjort distinktion mellan ett subjektivt och ett objektivt perspektiv. Weber skriver:

"The present work / *Wirtschaft und Gesellschaft* / departs from Simmel's method (in his *Soziologie* and his *Philosophie des Geldes*) in drawing a sharp distinction between subjectively intended and objectively valid meanings; two different things which Simmel not only fails to distinguish but often deliberately treats as belonging together."⁶

Weber framhöll således, att det var inte endast så att denna distinktion saknades hos Simmel, utan att Simmel även behandlade dessa båda perspektiv *medvetet tillsammans*. Detta innebär, att för Simmels förhållnings-sätt är det betydelsefullt att underlåta att göra denna distinktion eller snarare att konsekvent analytiskt använda båda betydelserna tillsammans. Simmel skriver:

"... two elements which in reality are inseparable: on the one hand, an interest, a purpose, or a motive; on the other, a form or mode of interaction among individuals through which, or in the shape of which, that content attains social reality."⁷

6.3 HEMBITRÄDET OCH STATARHUSTRUN: DIREKT UNDERORDNING UNDER EN PERSON VERSUS UNDERORDNING UNDER ETT STRATIFIERAT FLERTAL

Hembiträdet

Hembiträdesyrket är — och har varit — ett yrke med total kvinnodominans. Vilka särskilda egenskaper synes nu utmärka hembiträdets underordningsposition, och framstår dessa egenskaper som giltiga även för beskrivningar av några andra s.k. kvinnoyrken? Den vanligaste hembiträdeskarriären var en flyttning från landsbygden till ett större samhälle. I avhandlingen antages att underordningens karakteristika i och med denna flyttning genomgår en betydande förändring.

På landsbygden var hembiträdet visserligen underordnat sin husmoder,

⁶ Weber, Max, "Georg Simmel as sociologist". I en introduktion av Levine, Donald N., *Social Research*, 1, 1972, s. 155—156. (Den senare kursiveringen min.)

⁷ Simmel, Georg, "The problem of sociology". I *Essays on sociology, philosophy and aesthetics*, ed. Wolff, Kurt H., op. cit., s. 315. (Min kursivering.)

men denna underordningsposition kunde, på ett påtagligare sätt än fallet var i staden, relateras till skötseln av gården, djuren etc., d.v.s. vad som framstod som arbetets objektiva krav. Dessa krav fick således även hembiträdets överordnade underordna sig och husmodern på landsbygden kunde oftare återfinnas i arbetet tillsammans med hembiträdet. Visserligen kunde dessa s.k. objektiva krav hos arbetet förknippas med längre arbetstider o.l., men samtidigt var deras betydelse för underordningsrelationens karaktär stor. Denna liksom arbetstiden, arbetsvillkoren etc., kunde relateras till dessa arbetets krav och framstod därigenom som mer icke-personlig och mer avgränsad.

I staden däremot finner vi att arbetstiden är mindre väl avgränsad. Arbetstidens början och slut kunde inte relateras till skötseln av gård och djur. Stadshembiträderna fick följaktligen oftare stå till förfogande även efter den egentliga arbetstidens slut. De fick oftare redogöra för hur de tillbringade sin fritid, be om lov om de skulle gå ut etc. Deras underordning kunde i lägre grad relateras till någon överordnad princip och den blev härigenom av en mer personlig och total art.

Som utmärkande för det moderna hembiträdet anger Aubert vissa drag i detta yrke som skapar förutsättningar för en privat involvering, något som andra egenskaper i yrket dock förnekar henne. Han talar om en *felplacerad involvering* — "*displacement of motivation*".

"Certain elements in her role encourage her wish for avenues of satisfaction which other elements in her role deny her."⁸

Aubert generaliserar resonemanget och talar om möjligheterna inom skilda institutioner att överhuvud hålla en motivationsbalans mellan "work" och "private life". Man kan således säga, att vissa yrken skapar förutsättningar för en privat emotionell involvering, samtidigt som det inom yrket inte finns utrymme för ett uppfyllande av denna involvering. I denna mening kan man tala om att involveringen är felpplacerad, d.v.s. om "*displacement of motivation*".

Termen "*displacement of motivation*" kommer i det följande att användas allmänt om situationer, där det finns förutsättningar för en viss art av involvering samtidigt som det föreligger hinder för ett uppfyllande av just denna art av involvering.

Förutsättningarna för en sådan felpplacerad involvering antages, vidare, vara mer betydande för stadshembiträdernas vidkommande. Deras arbetsvillkor karakteriserades av en relativt stor psyssisk och fysisk närhet till ar-

⁸ Aubert, Vilhelm, op. cit., s. 414—415.

betsgivarfamiljen och av en icke-avgränsad privat fritid. Yrket utmärktes av en omfattande personlig underordning, som bl.a. bestod i att den sociala skillnaden mellan hembiträdet och husmodern underströks och betonades, bl. a. genom att hembiträdernas okunnighet framhölls.

De förutsättningar som här har kunnat urskiljas kan emellertid sägas motverkas och begränsas av den höga anställningsrörlighet som utmärkte stadshembiträderna. En kort anställningstid på varje plats kan således ur en aspekt sägas motverka och begränsa förutsättningar för en felplicerad involvering. Samtidigt kan involveringen i en mening sägas bli än mer felplicerad genom rörlighet.

Om anställningsrörligheten inom s.k. kvinnoyrken i allmänhet

Kan detta resonemang om stadshembiträdernas orientering till sitt arbete, d.v.s. a) tendensen till felplicerad involvering, liksom b) anställningsrörligheten, generaliseras och ses som giltigt för kvinnoyrken i allmänhet?

I en utredning (1965) om anställningsrörligheten konstateras att *specifika egenskaper* inom s.k. kvinnoyrken framstår som betydelsefulla för den högre anställningsrörlighet som kunnat visas för kvinnornas vidkommande.

”att kvinnor är mer representerade än män inom yrken där en kort anställningstid är ’normal’, eller omvänt att män är mer representerade inom yrken där en lång anställningstid är ’normal’.”⁹

Vilka är nu dessa särskilda egenskaper som till konsekvens får en ökad rörlighet?

Vi finner, att kvinnornas rörlighet är särskilt hög inom den s.k. service-sektorn. Bland de större yrkesgrupperna är rörligheten särskilt omfattande inom sjukvården, där kvinnorna mestadels sysselsättes som sjukvårdsbiträden eller sjuksköterskor. Vidare var rörligheten hög för affärsanställda.

Inom en serviceorganisation, t.ex. ett varuhus, sker kontakten med kunder i första hand genom en inom serviceorganisation tämligen underordnad yrkeskategori. (I ett följande avsnitt beskrivs denna situation närmare för bl.a. varuhuskassörskor och barbiträden). Dessa yrkesgrupper kan sägas kontinuerligt representera serviceorganisationen gentemot utomstående, en omständighet som torde utgöra en förutsättning för en särskild identifikation med eller involvering i företaget. Samtidigt bildar dessa yrkeskate-

⁹ Anställningstid och anställningsbyte. Specialundersökning i anslutning till arbetskraftundersökningen i maj 1964. Arbetsmarknadsinformation, M 4/1965, s. 4.

gorier kvantitativt omfattande och homogena kategorier som intar en avgränsad (t.ex. ingen eller anonym kontakt med ledningen) och underordnad position. Även här finner vi således förutsättningar för en tendens till felplacerad involvering, liksom för en hög anställningsrörlighet.¹⁰

Statarhustrun

När stataren anställdes ingick i denna anställning oftast även hustruns arbetsplikt. Hon tillfrågades i allmänhet inte själv, hennes underskrift fordrades inte i anställningskontraktet. Anställningen skedde således i denna mening *indirekt* genom stataren.

”När stataren skrivit under (eller satt sitt bomärke under) sitt statkontrakt, var det en oskriven lag att hustrun samtidigt bands till arbetet på godset, tillika med de uppväxande, arbetsdugliga barnen. *Först på senare tid fordrades också hustruns namnunderskrift. Men det var närmast av formell art.* Hon kunde ändå inte undandra sig. Hustruns arbetsplikt jämte mannens hos samma husbonde hade ända sen statsystemets uppkomst ansetts som oeftergivligt villkor.”¹¹

Statarhustrun ses som underordnad ett stratifierat flertal. Vidare, framhålls att denna stratifierade underordning utmärkes av att kontakt mellan stratifieringens mest överordnade och mest underordnade saknas. Betydelsen av att göra en distinktion mellan om kontakt i denna mening saknas eller föreligger framhålls av Simmel.

”Here again, two very different constellations must be distinguished. *The first* is that the subordinate still stands in *an immediate relation with the highest* among his superordinates. *The second* is that the intermediate layer, which is superordinate to him but subordinate to the highest, completely *separates him* from the latter and thus alone, actually, represents the superordinate elements to him.”¹²

¹⁰ Finner vi förutsättningar för en felplacerad involvering av den art som här beskrivits beror det emellertid på den sociala situationen i övrigt — t.ex. yrkets status, lön etc. — *vilken* tendens vi kan återfinna som dennas dialektiska motsats. Denna omständighet behandlas närmare i avsnittet om de kvinnliga banktjänstemännens orientering till arbetet.

¹¹ Lo-Johansson, Ivar, *Stridsskrifter, Statarklassen i Sverige, Monism*. Lund 1971, s. 14—15. (Min kursivering.)

¹² *The sociology of Georg Simmel*, ed. Wolff, Kurt H, New York 1964, s. 234—235. (Mina kursiveringar.)

Vid en indirekt underordning av denna art finns även förutsättningar för den process som Simmel kallat "*Abwälzung*", d.v.s. att ansvar och skuldbörda lägges på den mest underordnade parten.

"Ändå var folk så obarmhärtiga, att skulden till eländet vältrades på hustrun. Det var hennes fel, skreks det, att inte stat och lön räckte. Mannen tuggade snus. Han köpte ut sin ranson brännvin, fastän ingen matbit fanns i huset, han försakade ingenting, men hon - -! Stataren är en slö idiot. Han ser ingenting. Han bara arbetar åt sin herre dag ut och dag in. Men han arbetar ej mer om det är tio personer i huset, än om det är två. Hustrun får veta, att hon finns till i barnrika hem."¹³

Vi förnimmar i ovanstående citat en "nedåtglidande" tendens avseende ansvarsbörda o.l.

"The particularly unfavourable situation of the lowest element in a complex scale of super-subordination derives from the fact that the scale permits a certain, continuous *downward-gliding of the pressure*."¹⁴

Detta stratifieringens utseende relateras även till den fackliga negativism som sagts vara särskilt utmärkande för statarkvinnorna.

Ytterligare en aspekt kan, emellertid, läggas på statarhustruns underordningsposition. Man kan säga att hennes position formulerades utifrån hennes egenskap som statarens hustru. När stataren anställdes var hennes arbetsplikt ofta ett oeftergivet villkor.

Relationen mellan statarhustrun och godsets ägare, förvaltare etc. var, som Simmel uttryckte det: "som trädets frukt tillhör trädets ägare".

"Finally, it was this same form of domination which, under the most primitive patriarchal conditions, was governed not by a merely spatial, but by a living object: children did not belong to the father because he was their progenitor, but because the mother belonged to him (*as the fruits of the tree belong to the tree's owner*); therefore, children begotten by other fathers were no less his property."¹⁵

Även denna tvångsmässighet relateras i avhandlingen till statarkvinnornas fackliga negativism.

I hembiträdesyrket fann vi förutsättningar för en s.k. "felplacerad motivation", ett drag som var möjligt att urskilja i kvinnoyrken i allmänhet. I statarhustruns underordningsposition, däremot, finner vi förutsättningar för

¹³ *Statarkval. En lantarbetarhustrus erinringar*. Stockholm 1931. s.34. (Min kursivering.)

¹⁴ *The sociology of Georg Simmel*. op. cit., s. 237. (Min kursivering.)

¹⁵ Op. cit., s. 253. (Min kursivering.)

en process som innebär att ansvaret i yttersta hand lägges på den mest underordnade parten. Vi skall finna denna praktiska ansvarsposition parad med synnerligen ringa inflytande i många kvinnoyrken, då visserligen ofta i förening med en annorlunda form av stratifierad underordning.

6.4 SERVERINGS- OCH AFFÄRSBITRÄDESYRKET SEDDA SOM S.K. TREKANTSYRKEN UNDERORDNADE YRKESKATEGORIER I S.K. SERVICEORGANISATIONER

Avhandlingens grundläggande problemställning var att söka urskilja drag som kan antagas vara karakteristiska för s.k. kvinnoyrken. Vi finner, att könssammansättningen i serverings- och affärsbiträdesyrket helt har förändrats under 1900-talet. Från att ha varit manligt dominerade yrken, utmärkes dessa yrken numera av en klar kvinnlig dominans.

Kan vi nu urskilja *kvalitativa* förändringar som kan antagas vara förbundna med den förändrade könssammansättningen i de båda yrkena?

Då dessa yrken beskrives analytiskt kommer dess utövare att ses som den mest underordnade parten i en s.k. *trekant*.¹⁶

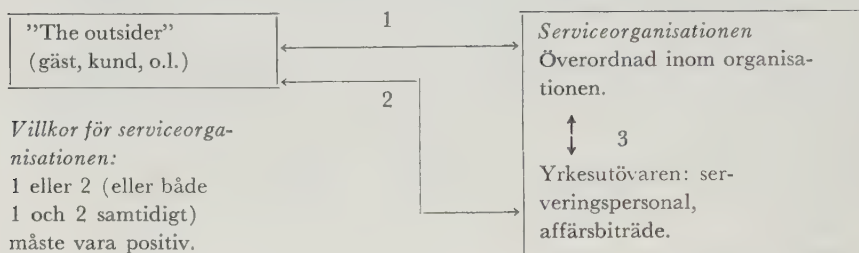
Trekantsrelationer utmärkes för det första av en betydande *lättföränderlighet*. För det andra är *koalitionstendensen* av betydelse. Ett tredje karakteristiska för trekantsrelationerna är relationernas *katalyserande verkan* — en demonstrativ antagonism i en relation kan öka solidariteten i en annan.

Av särskild analytisk betydelse är att den aktuella trekanten utgöres av en s.k. "boundary triad" — två av trekantens parter ingår i en organisation, den tredje icke. Betydelsefullt är också att organisationen i trekanten är en serviceorganisation och vidare, mer specifikt, att denna serviceorganisation samtidigt är i hög grad beroende av att upprätthålla en positiv relation till "the outsider".

I analysen jämföres den s.k. historiskt första och manligt dominerade typen med den s.k. historiskt andra och kvinnligt dominerade typen av de båda yrkena.

¹⁶ Termen liksom synsättet härstammar från Georg Simmel. Simmel använde uttrycket "*Dreierverbindung*", vilket här översättes med trekant (eng. triad). Synsättet innebär att man observerar relationerna mellan tre parter samtidigt. I sina analyser av trekanter lade Simmel i första hand vikten vid vad införandet av en tredje part hade för betydelse för relationernas karaktär samt vilken position och vilka möjligheter av skilda slag denna tredje part eventuellt kunde ha, d.v.s. vad förändringen från "*Zweierverbindung*" till "*Dreierverbindung*" kunde innebära. Se op. cit., s 145 ff.

Som ett villkor för serviceorganisationens kontinuerliga fungerande anfördes en positiv relation till utomstående part — d.v.s. till restauranggäster eller kunder. I denna mening kan man säga att serviceorganisationen i de båda fallen kan ses som *underordnad en princip* "serviceprincipen", som formuleras i vardagliga handlingsregler, "kunden har alltid rätt" o.l. Detta innebär att en positiv relation mellan någon av serviceorganisationens parter och "the outsider" kan ses som en grundläggande förutsättning.



Skilda aspekter läggs på yrkesutövarens position vid denna underordning. Med utgångspunkt från trekantsrelationens katalyserande verkan kan vi antaga att den överordnade parten i serviceorganisationen kan öka solidariteten mellan sig och den utomstående (relation 1) genom att dissociera sig och etablera antagonism — mellan sig och yrkesutövaren (relation 3). Vidare kan vi vid denna stratifierade underordning urskilja förutsättningar för en process som Simmel kallar *Abwälzung*, d.v.s. att ansvar och skuld läggs på den mest underordnade parten.

I yrkets s.k. historiskt andra och kvinnligt dominerade variant finner vi att en förändring inträtt av relationerna från den historiskt första typen.

Två av trekantens relationer kan sägas ha anonymiserats, relationerna 1 och 3. Vi finner t.ex. att yrkesutövaren vid eventuellt missnöje hos kunden kan hänvisa denne att skriva till ledningen e.l., d.v.s., till den överordnade parten i serviceorganisationen. Vidare finner vi, att den överordnade parten inte har personlig kontakt med de underordnade yrkesutövarna, utan eventuellt anlitar utomstående firmor som observerar yrkesutövarens beteende i skilda situationer.

Serviceorganisationen har vuxit och de beskrivna yrkesutövarna bildar numera kvantitativt omfattande, homogena och underordnade kategorier inom serviceorganisationen. Samtidigt ankommer det på dessa yrkesutövare att upprätthålla den positiva relationen till "the outsider", att representera serviceorganisationen inför denne etc. Relation 2 är i denna yrkets kvinnliga variant den enda där direkt personlig kontakt förekommer. Vi finner

därvid, att dessa yrkesutövare nu har det praktiska ansvaret i relation till "the outsider" samtidigt som deras underordnade position inom organisationen innebär synnerligen ringa reellt inflytande.

Som ett första utmärkande drag för att beskriva denna kategori framstår således att deras ansvarsområde är vida mer omfattande än det område över vilket de kan sägas ha inflytande.

Ovan har i första hand relationen mellan över- och underordnad inom serviceorganisationen behandlats, men även, på ett indirekt sätt, de båda övriga. Min avsikt är dock att närmare precisera den förändring som relationen mellan "the outsider" och yrkesutövaren (relation 2) genomgått, och att se om denna precisering eventuellt kan visa på egenskaper som kan ses som karakteristiska för dessa kvinnliga s.k. serviceyrken. Denna relation kan under den s.k. historiskt första och manligt dominerade typen antagas ha formulerats utifrån synnerligen reella samhällsliga statuskillnader. Yrkesutövaren skulle i denna typ fungera mer eller mindre som passopp åt "the outsider".

Vi finner nu, att de samhällsliga statuskillnader som på detta sätt tog sig uttryck, efter hand kom att omformuleras till en för varje serviceorganisation giltig princip, den som här kallats serviceprincipen. Den innebär konkret att yrkesutövaren är underordnad den utomstående i en generell mening, "aldrig får ta sig ton gentemot denne", en princip som även kan uttryckas så att kunden alltid har rätt. Samtidigt som yrkesutövaren i denna mening är generellt underordnad "the outsider" kan i denna historiska typ urskiljas vissa arbetsuppgifter som innebär ett visst initiativ och en viss kontroll av relationen från yrkesutövarens sida. I denna mening är numera yrkesutövaren — barbiträdet, varuhuskassörskan o.l. — tekniskt och begränsat överordnad "the outsider".

I en sociologisk studie av arbetet på en restaurang karakteriseras serversyrket på följande sätt:

*"They must appear to subordinate themselves and at the same time learn to manipulate people and situations to their own advantage."*¹⁷

Den relation som återfanns i den historiskt första typen har, således, i hög grad förändrats.

I samband med den senare typen kunde vi finna en tendens till indiskretion och antagonism från den utomstående partens sida gentemot yrkesutövaren. Detta förhållande antogs vara möjligt att relatera till relationens

¹⁷ Whyte, William Footh, *"When workers and customers meet"*. I *Industry and society*, ed. Whyte, William Footh, New York & London 1946, s. 143.

motsatta tendenser. Å ena sidan kunde yrkesutövarens beteende beskrivas som styrande, en som teknisk överordning. Å andra sidan var yrkesutövaren i en underordnad position.

Vidare finner vi i dessa s.k. kvinnliga serviceyrken förutsättningar för ett tredje drag som framstår som utmärkande för kvinnoyrken, drag som ovan relaterats till anställningsrörligheten i skilda yrken. Yrkesutövaren får representera serviceorganisationen inför utomstående. Denna relation var som vi såg den enda direkta relationen till utomstående part — en omständighet som antages innebära en förutsättning för involvering och identifikation med organisationen. Den underordnade positionen inom serviceorganisationen innebär dock att mot denna involvering svarar ett synnerligen ringa inflytande, d.v.s. vi finner här förutsättningar för vad som ovan kallats en felplacerad motivation.

I Yrkesutövarens relation till den utomstående parten är den enda direkta och personliga relationen mellan serviceorganisationen och denne, vilket leder till att yrkesutövaren får ett praktiskt ansvar för serviceorganisationen. / Samtidigt har de beskrivna yrkeskategorierna ringa reellt inflytande i serviceorganisationen.

Större ansvarsområde än inflytelseområde

II Yrkesutövaren kan, bl.a. utifrån den s.k. serviceprincipen, ses som generellt underordnad den utomstående parten. / Samtidigt framstår yrkesutövaren genom vissa av sina arbetsuppgifter som begränsat och tekniskt överordnad den utomstående.

Förutsättningar för bl.a. indiskretion, antagonism o.l. gentemot yrkesutövaren

III Yrkesutövaren representerar serviceorganisationen inför utomstående, vilket innebär förutsättningar för en identifikation med organisationen. / Samtidigt utgör de beskrivna yrkeskategorierna kvantitativt omfattande, homogena grupper inom serviceorganisationen vars position är underordnad och avgränsad (bl.a. anonym eller ingen kontakt med överordnad part), omständigheter som torde innebära hinder för den tendens till identifikation som förelåg.

Felplacerad involvering ("displacement of motivation") som bl.a. kan förknippas med yrkesrörligheten.

Sammanfattningsvis kan vi säga, att vi återfinner specifika drag och vissa företeelser som synes vara förbundna med dessa, i den underordningsposition som utmärker dessa kvinnligt dominerade serviceyrken.

Kan nu dessa drag I, II och III, verkligen antagas vara förbundna med de kvantitativa förändringarna av de båda yrkenas könssammansättning eller har förändringarna enbart skett parallellt i tiden?

I avhandlingen tas upp vissa belägg för att de beskrivna kvantitativa och kvalitativa förändringarna inom dessa yrken kan förbindas med varandra.

6.5 ARBETSFÖRDELNINGENS STRATIFIERING EFTER KÖN

Man brukar tala om en arbetsfördelning efter kön. I det följande belyses att vi inte endast kan tala om en arbetsfördelning efter kön, utan att arbetsfördelningens utseende tydliggöres bättre om vi talar om en stratifiering efter kön. Kvinnorna på arbetsmarknaden tenderar nämligen att satsas i särskilt underordnade funktioner och delfunktioner. Denna tendens till en stratifierad fördelning av arbetsuppgifterna relateras till den funktionella differentieringen, d.v.s. specialiseringen i enlighet med givna uppgifter. Tendensen till differentieringen kan nu sägas hindras och begränsas av samhällseliga strataformationer, i detta fall arbetsfördelningen efter kön.

Stratifieringen och den funktionella differentieringen, sedda som två dialektiskt motsatta tendenser, tages som utgångspunkt vid beskrivningen av utvecklingen inom ett antal yrken. Målsättningen har varit att närmare studera hur den strataformation, som kvinnornas underordnade position i arbetslivet kan sägas utgöra, bildas.

Bankyrket

Två huvudfrågeställningar behandlas i detta avsnitt. För det första frågas vilken betydelse för förändringen med hänsyn till den funktionella differentieringen (mekanisering, automatisering etc. av arbetsuppgifterna) haft för den motsatta tendensen till stratabildning, d.v.s. till arbetsfördelning efter kön.

Den följande frågeställningen blir därvid: Om vi finner en arbetsfördelning efter kön, vilka specifika beteenden och attityder hos de bankanställda kan därvid återfinnas som upprätthåller denna stratabildning? Denna senare frågeställning söker jag besvara utifrån ett empiriskt primärmaterial, Bankundersökningen (1972).

Inledningsvis ges en yrkeshistorisk beskrivning. Den s.k. feminiseringen av

bankyrket säges här innebära a) en *kvantitativ* förändring, d.v.s. en ökad andel kvinnor i yrket. Vidare säges denna feminisering bestå i en b) *kvalitativ* förändring i den meningen att en avsevärd andel av arbetsuppgifterna mekaniserats, automatiserats etc. och, vidare, att den ökande andelen kvinnor företrädesvis sysselsättes i dessa mekaniserade arbetsuppgifter.

I avhandlingen ges belägg för att en feminisering av bankyrket skett ur båda dessa aspekter. Det synes vara rimligt att antaga att det skett en omfördelning av arbetsuppgifterna, så att stratifieringen uppkommit efter hand och blivit mer markerad i samband med förändringar av den funktionella differentieringen. Hur — mer preciserat — kunde denna strataformation komma till stånd just inom bankyrket? Betydelsen av några särdrag i bankyrket framhålles därvid. A) Lönedifferensen mellan män och kvinnor i yrket: Blev lönen bestämmande för arbetsuppgifternas fördelning? B) Var det för banktjänstemännen i allmänhet särskilt betydelsefullt vid denna tid att ta avstånd från de mekaniserade arbetsuppgifterna? C) Vidare behandlas några speciella drag i arbetsuppgifterna och deras betydelse för strataformationen inom bankarbetet.

Utifrån ett primärmaterial — ett 60-tal kvalitativa intervjuer med bankanställda — söker jag belysa beteenden och inställningar som antages vara av betydelse för den påvisade strataformationen i fördelningen av arbetsuppgifterna. Bankyrket antages härvid vara av ett särskilt intresse, då den stratifierade arbetsfördelningen här *inte* kan relateras till externa rekryteringsförhållanden.

En s.k. arbetsorganisatorisk motsättning säges karakterisera bankyrket: Man kan här säga att den funktionella differentieringen betonas, alla stolar skall läras, samtidigt som den interna befordringsgången kan antagas innebära stratifierande tendenser. Denna motsättning framhålles som särskilt betydelsefull vid tolkningen av banktjänstemännens beteenden och inställningar. Vid en jämförelse mellan män och kvinnors — på obefordrad nivå — beteenden och inställningar till arbetet, framstår kvinnorna som mer involverade i de *förhandenvarande* arbetsuppgifterna, medan männen i högre grad markerar sitt avstånd till den mer underordnade nivån inom bankarbetet — inte sällan på ett synnerligen expressivt sätt. Männen sökte mera medvetet — med hänsyn till befordran — strategiskt profilera sin involvering.

Ett försök göres att se de beskrivna stratifierande inställningarna och beteendena i sitt organisatoriska sammanhang. Banktjänstemännens individuella målsättningar — männen befordringsorienterade, kvinnorna icke-befordringsorienterade — relateras till organisationens målsättning.

Männen framstod, vidare, som mera *expressiva* i sin orientering till ar-

betet, man talar om att "sälja sig", "visa gott gry", framhäva sig" o.l. Kvinnornas förhållningssätt till sitt arbete framstår som ganska olikartat. De har en förhållandevis positiv inställning till de förhandenvarande arbetsuppgifterna, en inställning som dock bör ses *tillsammans med* en utbredd medvetenhet om den egna underordnade positionen och de ringa möjligheterna. Man säger om bankarbetet "det är i alla fall ett rent arbete", "jobb som jobb" o.l. Även i detta sammanhang antages förutsättningar för en s.k. felplicerad motivation föreligga. Denna felplicerade motivation antages även här vara möjlig att relatera till en förhållandevis stor anställningsrörlighet, men kanske framförallt — på grund av yrkets förhållandevis höga belöningar (ifråga om status, löner etc. som kvinnoyrke betraktat) — till den orientering till arbetet som ovan beskrivs hos de kvinnliga banktjänstemännen.

Sjökvinnor

På arbetsplatsen fartyget är arbetsrollen särskilt betydelsefull för de mellanpersonliga relationerna.

Aubert framhåller att arbetsrollerna blir särskilt betydelsefulla till sjöss.

*"Arbetsorganisationens roller ombord blir helt bestämmande för alla relationer mellan manskapet, även de som annars anses höra till privatlivet. Sovplats, fritidsutrymme och måltidsplats är reglerade utifrån placeringen i fartygets produktionssystem. Beteckningar på fattningar användes mycket ofta i stället för namn, även på fritiden. Följden av denna närhet mellan produktionssystemet och fritidssystemet är att varje man ombord får sin identitet och självuppfattning närmare knutna till rollen inom produktionssystemet än fallet är inom industrin."*¹⁸

Vi kan därför tala om att den funktionella differentieringen — specialiseringen i enlighet med givna arbetsuppgifter — är av särskilt stor betydelse. Mot denna bakgrund får stratifierande tendenser, som t.ex. en arbetsfördelning efter kön, en särskild betydelse.

Jag utgår i min analys från två tidpunkter — tiden omkring 1920 samt 1960—70-talen. Från dessa tidpunkter utnyttjas information om kvinnornas arbetsuppgifter ombord (deras relativa position), liksom tillgänglig information om inställningen till kvinnorna ombord. Uppgifter från 20-talet om inställningen är knapphändig, men kan bl.a. erhållas genom ett antal motioner om kvinnorna till sjöss, som vid denna tid framlades. Vidare finns vissa kvalitativa uppgifter i Socialstyrelsens utredning, Sjömans-

¹⁸ Aubert, Vilhelm, *Socialt samspel*. Surte 1968, s. 153. (Min kursivering.)

yrket i Sverige II (1919). Från 60—70-talet hämtas uppgifter, dels från en norsk avhandling av Aud Korbøl, *Kvinnen ombord*, som bygger på deltagarobservationer, dels från den svenska fackliga tidskriften *Sjömannen*.

Vid jämförelsen mellan dessa två tidpunkter befinnes att kvinnornas relativa position ombord har genomgått en avsevärd förändring, så att kvinnornas arbetsuppgifter vid den senare tidpunkten är avgjort *mindre kvalificerade och mer underordnade*. Denna förändring gentemot en mer markerad stratifiering ur könssynpunkt relateras till särskilda egenskaper hos fartyget som arbetsplats.

Stratifierande uppfattningar som kan urskiljas bland de ombordvarande ses därvid främst som en mellankommande variabel. Vilka särskilda förutsättningar finns på fartyget för generaliserade — stratifierande — uppfattningar? De egenskaper som därvid behandlades, utgjordes bl.a. av fartygets isolering och med denna isolering förbundna frustrationer, osäkerhet och okunskap i anställningssituationen, egenskaper som — visserligen mindre markerade — kan sägas utmärka arbetsplatser i allmänhet.

Vi fann således bl.a. att dimensionen "kön" blev en utgångspunkt för en vanlig generaliserad uppfattning. För männen var tilltal enligt yrkesbeteckningarna vanligt, "styrman", "stuart". Kvinnorna, däremot, tilltalas *inte* i samma utsträckning med sina yrkesbeteckningar.

"Det er ikke vanskelig å finne eksempler på at kvinnens totale rolle ombord ofte identifiseres med hennes kjønnsrolle. Av omtale er hun nok "salongjenta", "messejenta" el.l., men i tiltale er hun Berit, Kari, Else osv."¹⁹

I avhandlingen göres försök att mer specifikt relatera olikartade stratifierande uppfattningar vid de båda tillfällena, till kvinnornas olikartade positioner ombord.

Vi kan säga, att de förutsättningar för stratifierande uppfattningar som fartyget erbjuder i en mening ter sig ganska lika vid de båda tidpunkterna. Det är dock betydelsefullt att också uppmärksamma olikheterna vid de båda tillfällena.

Min utgångspunkt har varit en dialektisk relation mellan den funktionella differentieringen och stratifieringen, så att en stark betoning av den funktionella differentieringen har sagts begränsa såväl som förstärka tendenser till stratifiering av arbetsfördelningen efter kön. De konkreta uttrycken av tendensen till stratifiering av arbetsfördelningen kan med denna utgångs-

¹⁹ Korbøl, Aud, *Kvinnen ombord. En sosiologisk undersökelse av kvinners liv og arbeid på skip i den norske handelsflåte*. Oslo 1970, s. 111. (Den förra kursiveringen min.)

punkt antagas vara tydligare vid den tid då kvinnorna hade kvalificerade inom sina områden, överordnade arbetsuppgifter, d.v.s. då den funktionella differentieringen hade större betydelse. Belysande är därvid, att inställningen på 20-talet formuleras som politiska och fackliga handlingsalternativ. Generaliseringarna på 60—70-talen återfinns i stället som mindre officiella, stratifierande inställningar på vardagsnivå.

De egenskaper som tillskrivits fartyget kan även sägas förekomma — visserligen mindre markerade — på arbetsplatser i allmänhet. Därvid får den beskrivna förändringen av kvinnornas relativa position gentemot en större underordning en mer allmängiltig betydelse.

Typograf- och bokbinderiyrkena

Den funktionella specialiseringen har setts som en genuin form av differentiering. Medan den stratabildning som utgöres av arbetsfördelningen mellan könen har setts som en till denna differentiering motsatt och begränsande tendens. Utifrån historiska beskrivningar av kvinnorna inom typograf- och bokbinderiarbetsyrket söker jag närmare belysa bildandet av den strataformation som arbetsfördelningen mellan könen utgör.

En jämförelse göres mellan bokbinderi- och typografyrket av förekomsten av en arbetsfördelning, stratifierad efter kön. Inom bokbinderiyrket kunde tidigt en markant uppdelning av arbetet i detta avseende urskiljas, en uppdelning som senare t.o.m. kom att inskrivas i avtalet. Inom typografyrket fann vi däremot under samma tid inte samma uppdelning i manliga och kvinnliga arbetsuppgifter. Denna skillnad i förekomsten av en arbetsfördelning stratifierad efter kön ges här en avgörande betydelse.

Med vår inledande utgångspunkt om relationen mellan den funktionella differentieringen (specialiseringen i enlighet med givna uppgifter) och tendensen till strataformationer kan följande frågeställning formuleras: Finner vi inom typografyrket, med dess högre grad av funktionell specialisering (d.v.s. icke fördelning av arbetsuppgifterna efter kön) samtidigt även tydligare tendenser till stratifiering?

I typografernas historik kunde stratifierande beteenden och inställningar på skilda nivåer urskiljas, bl.a. en total facklig uteslutning av kvinnorna i yrket, liksom ett betonande av kvinnornas särprägel och svaghet. Med nattarbetsförbudet kunde vi tala om ett juridiskt särskiljande av kvinnorna, en omständighet som antages ha haft konsekvenser för arbetsfördelningen mellan könen i detta yrke.

De konkretiseringar av s.k. stratifierande tendenser som här angivits kan nu dynamiskt relateras till varandra. Förenklat uttryckt kan vi kanske säga, att då den fackliga inneslutningen av de kvinnliga yrkesutövarna blir en i

det närmaste ofrånkomlig omständighet finner vi i stället ett betonande av kvinnornas särprägel. "De kräver kavaljersmanér och artighet". Finnes efter hand mindre förutsättningar för en stratifierade inställning av denna art, återfinner vi kanske inställningar som i stället formuleras i juridiska termer, som t.ex. nattarbetsförbudet.

De alternativa stratifierande tendenser som på detta sätt kan urskiljas i ett yrkes historik bör emellertid även relateras till specifika förhållanden och subkulturella egenskaper hos yrket i fråga.

Olikheten i facklig strategi inom bokbinderi- och typografyrket — typografernas uteslutande av kvinnorna — ses som *ett* alternativ av ett flertal möjliga till stratifierande inställningar och beteenden. Denna olikhet mellan bokbinderi- och typografyrket relateras vidare till arbetsfördelningens utseende. Inom bokbinderiyrket kunde en sträng arbetsfördelning urskiljas, varigenom de kvinnliga yrkesutövarna särskiljdes och syntes sysselsättas i de underordnade och mindre kvalificerande uppgifterna. Deras aktivitet i föreningen var i hög grad normativt begränsad, en omständighet som antogs ha haft betydelse för att kvinnorna kom att utgöra en ekonomiskt sett synnerligen svag grupp i yrket.

Avslutningsvis behandlas några drag rörande den aktuella situationen för kvinnorna i yrkena. Dessa relateras därvid till förhållanden som tidigare analyserats.

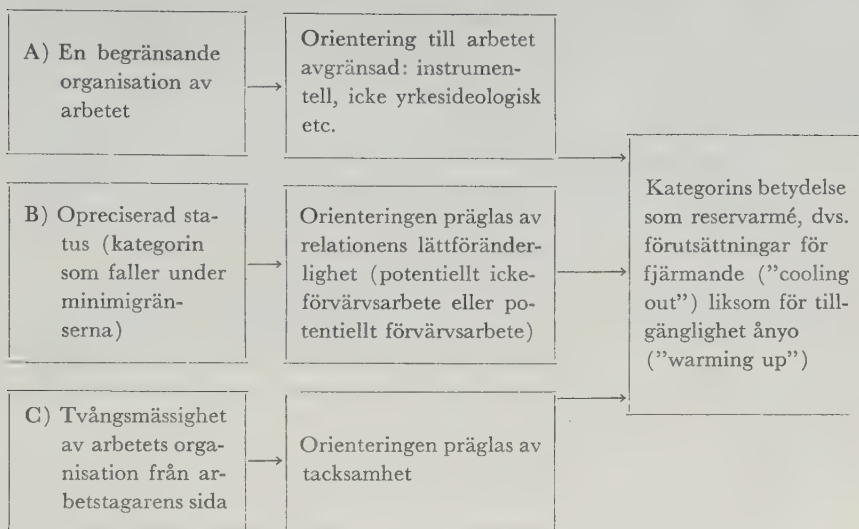
En begränsande organisation av arbetet

En annorlunda stratifieringstendens, som indirekt i hög grad berör kvinnorna, finner vi i företeelserna deltids-, säsong- och hemarbete. Nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna återfinns i dessa kategorier vars deltagande på arbetsmarknaden kan beskrivas som begränsat. Betydelsen av en sådan begränsande organisation av arbetet behandlas. Beskrivningar synes visa att de begränsade arbetstagarna fungerar som en arbetsmarknadsreserv. Ur denna aspekt kunde de begränsade arbetstagarnas relation till arbetet säga utgöras, dels av en tendens till permitteringar och fjärmande från arbetet, dels av en tendens till kontinuerlig tillgänglighet för anställning ånyo.

Vissa konkretiseringar av de *begränsade arbetstagarnas orientering* till arbetet gjordes, och vissa drag i denna orientering relaterades till kategoriens betydelse som arbetsmarknadsreserv.

A) *Den begränsande organisationen av arbetet* — det s.k. delmedlemskapet — förbindes med en mindre extensiv, men enligt vissa dimensioner lika eller mer intensiv, orientering till arbetet. Beskrivningar av de begränsade arbetstagarnas relation tyder på att en avgränsad och instrumen-

Resonemanget ovan kan sammanfattas i följande schematiska framställning.



tell involvering innebar en begränsad yrkesideologisk orientering och en mindre identifikation med yrkes- (arbets-) gruppen. Instrumentell orientering och instrumentella handlingar utmärkes dessutom av tendensen att framkalla nya handlingar och nya mål, en expressiv handling (orientering) ger däremot inte på samma sätt upphov till nya handlingar. En instrumentell orientering innebär ur denna aspekt kontinuitet — en förutsättning för relationens fortsättning och för en tillgänglighet för potentiell s.k. "warming up".

B) En delkategori av de begränsade arbetstagarna sade vidare utmärkas av en *opreciserad och därmed lättföränderlig arbetsstatus*, en omständighet som även denna framstår som betydelsefull för kategorins betydelse som arbetsmarknadsreserv. En kortsiktighet och medvetenhet om en potentiell förändring av arbetsstatus utmärker sannolikt i särskilt hög grad de arbetstagare, som faller "under" vissa minimigränser.²⁰

²⁰ Vi finner en rad preciseringar av de begränsade arbetstagarnas status, deras rättigheter till semester, pensionspoäng, sjukpenning, liksom till försäkringar av olika slag. Väsentligt är att dessa är formulerade som minimigränser, dvs. en viss andel av de begränsade arbetstagarna faller "under" även dessa gränser.

"Det fåtal avskedanden som förekommit, gällde bl.a. s.k. 'lördagshjälpar', dvs. *personal som enligt 18-timmarsregeln räknas som tillfällig*."²¹

C) Arbetets särskilda organisation kunde ses som en förmån, med tacksamhet som konsekvens. För en tillgänglighet för potentiell "warming up" efter ett eventuellt fjärrande kan även detta drag ha betydelse. Simmel skriver om relationer av tacksamhet:

"Gratitude is definitely such a *continuance*. It is an ideal living on of a relation which may have ended long ago, and with it the act of giving and receiving."²²

Arbetsfördelningen mellan könen

Den empiriska utgångspunkten toges bl.a. i beskrivningar av den mycket preciserade arbetsfördelningen mellan könen inom industriell verksamhet. Hur kan en ökad förståelse av denna preciserade arbetsfördelning liksom av förändringar i denna fördelning nås?

Förekomsten av en arbetsfördelning efter kön — en stratifiering — relateras inledningsvis med utgångspunkt från Georg Simmel till en samhällslig s.k. disproportion. Denna kan sägas bestå i den motsättning som finns mellan den funktionella differentieringens utseende vid ett visst tillfälle och människans samtidigt synnerligen formativa natur.

Denna motsättning gör enligt Simmel sociala formationer som strata förståeliga. Samma synsätt kan dock anläggas på tendensen till stratifiering med hänsyn till arbetsfördelningen mellan könen.

"All social formations thus involve this contradiction between the just claim to a superordinate position and the technical impossibility of satisfying this claim. The arrangement by estates and the contemporary order come to terms with this contradiction by building the classes one on top of the other, with an ever smaller number of members in the upward direction in the form of a pyramid, thereby limiting from the beginning the number of those 'qualified' for leading positions. This selection is not based on the individuals available, but inversely, it prejudices these individuals."²³

Man kan säga, att Simmel relaterar de tendenser som varit vår utgångspunkt, d.v.s den funktionella differentieringen (specialiseringen i enlighet med givna uppgifter) och tendensen till stratifiering till varandra.

²¹ Söderlund, Jens, *Deltidsarbete inom detaljhandeln. Utredningen rörande deltidsanställdas arbetsförhållanden*. Rapport från Personaladministrativa rådet, Stockholm 1968, s. 25. (Min kursivering.)

²² *The sociology of George Simmel*, op. cit., s. 388. (Mina kursiveringar.)

²³ Op. cit., s. 302.

A) En disproportion:

Den funktionella differentieringens utseende vid ett visst tillfälle / människans formativa natur (möjligheter till specialisering).



B) Förekomsten av fördelningsregler, t.ex. av en tendens till stratifiering av arbetsfördelningen efter kön.

Simmels synsätt jämföres med Durkheims.

Sammanfattningsvis kan sägas, att de bådas teorier i första hand synes ge en bakgrund till förekomsten av fördelningsregler, men i mindre grad ökar förståelsen av dessa fördelningars mer preciserade utseende. De olika aspekterna torde dock ge upphov till en ganska olikartad infallsvinkel för tolkningen av den preciserade arbetsfördelningen.

Fördelningen av arbetsuppgifterna mellan män och kvinnor relaterades vidare till vissa ekonomiska och tekniska förutsättningar. En ny maskinell utrustning, t.ex. sättmaskinen inom typografyrket, tillsammans med den ringa arbetstillgången vid detta tillfälle kom att leda till en fördelning av arbetet så att uppgifterna vid sättmaskinen sågs som manliga.

Vi finner således, att arbetsfördelningen mellan könen tenderar att förändras i samband med tekniska och ekonomiska förändringar.

Avslutningsvis behandlas betydelsen av kvinnornas större homogenitet på arbetsmarknaden, d.v.s att kvinnorna sinsemellan uppvisar en större likhet än männen avseende funktioner och delfunktioner på arbetsmarknaden.

"En inventering av könsfördelningen inom olika yrken (ca 300 klassificerade) visar att tre fjärdedelar av de förvärvsarbetande kvinnorna är koncentrerade till endast 25 yrken."²⁴

De kvinnliga yrkesutövarnas sinsemellan större homogenitet, liksom deras underordning och det med denna förknippade trycket mot likformigt beteende antages innebära vissa inskränkningar av instrumentellt såväl som av expressivt beteende, liksom förutsättningar för instrumentell och expressiv verksamhet av mer traditionell art.

Viktigt är att inskränkningar av såväl instrumentell som expressiv verksamhet ses tillsammans med en eventuell *medvetenhet* om dessa inskränk-

²⁴ *Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar, Fakta, Framtid.* Utarbetad av Arbetsmarknadsstyrelsen. Stockholm 1969, s. 14. (Min kursivering.)

ningar. En undersökning rörande kvinnliga industriarbetares orientering till sitt arbete citeras. En av de intervjuade kvinnorna beskriver därvid sin orientering på följande sätt.

”bra för den som vill tjäna lite extra men inte för en ung flicka.”²⁵

²⁵ Lindblom, Carin, *Industrialismen och de förvärvsarbetande kvinnorna 1880—1945. En sociologisk undersökning av de kvinnliga industriarbetarnas ställning och problem*. (Maskinskrivet manus.) Lund 1953, s. 192—193.

Summary

6.1 INTRODUCTION

"His social life extends beyond the world of the company but it is through his work experience that his relationship with the world takes on its immediate and easily expressible public significance."¹

The French sociologist Crozier ascribes a decisive — but not easily interpreted — importance to working life and its experiences. Crozier attempts, via his analyses, to define more closely the importance of working life on mankind's outlook and behaviour. The point of departure for this dissertation is an assumption that working life and its experiences are of vital importance for human conditions in general, both material and otherwise.

More precisely, I have chosen to analyse women's working situations in the Swedish labour market. Is it possible, in such an analysis, to discern peculiarities which can be considered as defining certain occupations as female, because women constitute a majority of the employed in that profession? In brief, is it possible to describe women's work, in this context, as *female labour*?

6.2 THE PROBLEM APPROACH OF THE DISSERTATION AND THE THEORETICAL FRAMEWORK OF AN ANALYSIS

The approach of the dissertation is expressed more precisely, as is the clarification of the problem, from a certain theoretical viewpoint.

The objective was an analysis of woman's situation in the Swedish labour market. A common feature soon became evident: that of woman's subordinate position in the labour market. The aim of the dissertation can, more specifically, be said to be an attempt to indicate *characteristic features* in that *subordination* which can be seen to distinguish so-called women's occupations, that is to say occupations in which women form a majority of those thus employed.

¹ Crozier, Michel, *The world of the office worker*. Chicago 1971, p. 78.

Is the subordination in these women's occupations distinguished by special qualities or features, thus making it possible, from certain aspects, to consider these occupations as *female labour*?

The empirical point of departure was a description of occupations which, more often than not, derive from the first half of the twentieth century. The material comprises: official surveys of working condition within a number of occupations; trades union histories and newspapers, biographies and general fiction.

Two pieces of empirical primary material have also been used, first: the results of a survey carried out among women with young children in a district of Malmö (Barnfamiljer i Malmö, 1971); secondly an occupational sociology investigation of the outlook and behavior of bank employees.

My theoretical viewpoint, analytical method and concepts have all been greatly influenced by Georg Simmel. In order to arrive at a precise understanding of Simmel's analytic method, I have compared it in this dissertation with the method used by Durkheim in his work "Suicide".

It has been said that Simmel illustrates, and attempts to explain by empirical examples.² When one compares with Durkheim's method, however, it becomes quite clear that Simmel's "examples" are part of a method of analysis similar to Durkheim's.

The technical similarities between Simmel's and Durkheim's methods are apparent; and a formal description, in this sense, could not show the differences between the two.

Proposed hypotheses, whether explicitly or implicitly formulated, are based on an understanding of the nature of social phenomena, that is to say on a certain theoretical viewpoint. Concerning Simmel, it can be said that the analysis is based on the concept that phenomena can best be described dialectically via their opposing tendencies.

"... when Simmel examines the state of things in the modern world, it is in those respects in which *polar qualities establish the structure of things* — the subjectivity versus objectivity or spontaneous life versus established form."³

These opposing tendencies can, however, be said to be dialectically related to each other in several ways:

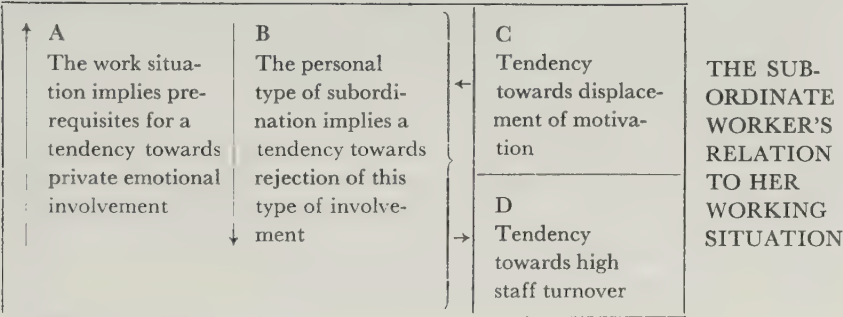
² Durkheim, Emil, "Sociology and its scientific field". In Georg Simmel, ed. Coser, Lewis A. New Jersey 1965, p. 48.

³ Levine, Donald, "The structure of Simmel's social thought". In Essays on sociology, philosophy and aesthetics by Georg Simmel et al. ed. by Wolff, Kurt. New York 1965, p. 24. (my italics.)

- a) They tend to *prevent* each other's realization,⁴ or, perhaps, rather to induce paralysis, so that a state of quasi-equilibrium arises.
- b) They tend to *reinforce* each other, "clarify" each other.
- c) This relationship between the two opposing tendencies has as a consequence that when comparing two objects of investigation one of them may be described as *at the same time both more and less than the other* in relation to a certain dimension.

The subordinate position of the housemaid is described from this point of departure. (The housemaid is the subordinate party in the diagram, the dominant party is the mistress of the household.)

SUPERIOR



SUBORDINATE

The dialectal tendencies which are said to make up the housemaid's subordinate relationship are, however, given a more general importance in the dissertation. If, in one connection, we find conditions for a specific form of involvement at the same time as we find conditions for an opposition to and a limiting of this involvement, we are here dealing with conditions for a displacement of motivation.⁵ Can we perhaps discern, within so-called female labour, conditions for dialectic tendencies, which imply that the worker tends towards a private, emotional involvement with her present working duties etc. at the same time as this specific form of involvement is continually resisted through that subordination which is characteristic of the workers? Can female labour be so described that the worker finds herself *too "close"* (a tendency towards emotional involvement) while, at the same,

⁴ For further discussion see, among others, op. cit., pp. 21—22.
⁵ Aubert, Vilhelm, "*The housemaid — An occupational role in crisis*". Sociology. The progress of a decade, ed. Lipset, Seymour Martin and Smelser, Neil, 1963, p. 415.

being *too "distant"* (a fulfilment of this involvement is constantly resisted by the subordination of the occupation).

Throughout, the dissertation's *objective* perspective consists of different types of subordinate relations. However, together with this objective perspective, a subjective perspective is given (that is to say, an understanding of the nature of the situation on the part of the subordinate or the superior). These perspectives are interrelated. Together, they are assumed to make up the relationship.

Max Weber has criticized Simmel because the latter failed to make an explicit distinction between a subjective and an objective perspective. Weber writes:

"The present work / *Wirtschaft und Gesellschaft* / departs from Simmel's method (in his *Soziologie* and his *Philosophie des Geldes*) in drawing a sharp distinction between subjectively intended and objectively valid meanings; two different things *which Simmel not only fails to distinguish but often deliberately treats as belonging together.*"⁶

Thus, Weber pointed out that it was not simply a case of this distinction being absent in Simmel, but that Simmel treated both perspectives *deliberately together*. This implies that, for Simmel's method, it is important to avoid making this distinction; or, rather to use in a consistent, analytical manner, both meanings together. Simmel writes:

"... *two elements which in reality are inseparable*: on the one hand, an interest, a purpose, or a motive; on the other, a form or mode of interaction among individuals through which, or in the shape of which, that content attains social reality."⁷

6.3 THE HOUSEMAID AND THE FARM LABOURER'S WIFE: DIRECT SUBORDINATION UNDER AN INDIVIDUAL VERSUS SUBORDINATION UNDER A STRATIFIED PLURALITY

The Housemaid

The occupation of housemaid is — and has been — a occupation totally dominated by women. Which are the particular qualities which can be seen to characterize the subordination of the housemaid, and do they also appear to be valid for descriptions of other types of female labour? The most

⁶ Weber, Max, "*Georg Simmel as sociologist*". In introduction by Levine, Donald N., *Social Research*, 1, 1972, p. 156. (the later *my italics*.)

⁷ Simmel, Georg, "*The problem of sociology*". In *Essays on sociology, philosophy and aesthetics*, ed. Wolff, Kurt H., op. cit., p. 315. (*my italics*.)

common housemaid's career meant a move from the countryside into a larger community. It is assumed, in the dissertation, that the characteristics of this subordination undergo an important change by the very fact of this movement.

It is true that, in the countryside, the housemaid was subordinate to the mistress of the household, but this subordination could, in a much more apparent way than was the case in the towns, be connected with the running of the farm, care of the animals etc., in other words, the obvious objective requirements of the work. Thus, these requirements had a subordinating influence even on the mistress of the household, with the result that, in the countryside, the mistress of the household could often be found working side by side with the housemaid.

These objective requirements of this type of work can certainly be associated with longer working hours etc. but, at the same time, the importance of these requirements for the character of the subordinating relationship is great. This latter, as well as the working hours, working conditions etc. could be related to the working requirements and thereby appear more impersonal and more clearly demarcated.

On the other hand we find, in the towns, that the working hours are less clearly demarcated. The beginning and the end of the working day could not be associated with the running of the farm or the care of animals. Consequently, the urban housemaids were required to be at the service of the household even after the end of the proper working day. They were more often required to account for how they had spent their free time, to ask for permission to go out etc. Their subordination could only to a lesser degree be related to some overlying principle, thereby becoming more personal and total in character.

As characteristic of the modern housemaid, Aubert cites certain features of this profession which create the conditions for a private involvement, a phenomenon which, however, other qualities of the occupation deny her. He speaks of a "*displacement of motivation*".

"Certain elements in her role encourage her wish for avenues of satisfaction which other elements in her role deny her."⁸

Aubert generalizes this reasoning and discusses the possibilities of maintaining a motivation balance between work and private life within different institutions. Thus, it can be said certain *rôles* create conditions for a private, emotional involvement while, at the same time, being devoid of

⁸ Aubert, Vilhelm, op. cit., pp. 414—415.

outlets for a realization of this involvement. In this sense, it can be said that the involvement is misdirected, in other words "displacement of motivation".

In the following the term "displacement of motivation" will be used generally, concerning situations where there are conditions for a certain type of involvement at the same time as there are barriers to a realization of just this type of involvement.

Moreover, the conditions for such a displacement of motivation are assumed to be more important as far as the urban housemaid is concerned. Their working conditions are characterized by a relatively close psychological and physical proximity to the employer/family and by an undemarcated measure of private leisure time.

They were, moreover, extensively subordinated on the personal level, this subordination consisting of, among other things, the fact that the social distance between the housemaid and the mistress of the household was underlined and emphasized, one of the factors in this emphasis being the prominence given to the ignorance of the housemaid.

Those conditions which have been discerned can, however, be said to be resisted and limited by the high staff turnover peculiar to urban domestic servants. A short term of employment at each place can thus, in one way, be described as resisting and limiting the conditions for a displacement of motivation. At the same time, motivation can, in one sense, be described as even more displaced thanks to the high rate of staff turn-over.

On labour turnover within so-called female labour in general

Can this reasoning concerning the orientation of the urban housemaid towards her work, i.e. a) tendency towards displaced motivation, and b) labour turnover, be seen as generally valid for female labour as a whole?

In a survey on labour turnover (1965) it is stated that *specific qualities* within so-called female labour become apparent as important for the high rate of labour turnover which was manifest concerning women.

"That women are better represented than men in that type of labour where a short employment is 'normal', or, conversely, that men are better represented than women in that type of labour where a long employment period is 'normal'."

⁹ *Anställningstid och anställningsbyte. Specialundersökning i anslutning till arbetskraftsundersökningen i maj 1964. Arbetsmarknadsinformation, M 4/1965, (Employment time and employment change. A special survey in connection with the labour force survey of May 1964. Labour Market Information, M 4/1965), p. 4.*

What are these special qualities which produce, as a consequence, a higher turnover?

We find that female turnover is especially high within the so-called service sector. Among the larger labour groups turnover is especially high within the medical care sector, where women are, for the most part, employed as female orderlies and nurses. Further, the turnover rate was high among shop-assistants.

Within a service organisation eg. a department store, contact with the customer is established by a labour category which is well-subordinated within the service organisation itself. (This situation is described in a subsequent section in more detail for, among others, department store cashiers and barmaids.) These labour groups can be said to represent the service organisation to outsiders at all times, a circumstance which should bring about a special identification with, or involvement in the company. At the same time, these labour groups form categories which are both quantitatively extensive and homogeneous, taking up subordinate and restricted positions (either no contact or anonymous contact with the management). Thus, we also find here conditions for a tendency towards both displaced motivation, and high labour turnover rate.¹⁰

The farm labourer's wife

When a farm labourer was taken on it was often the case that the labourer's wife's duties were included in the original employment agreement. In general she herself was not consulted, her signature was not required on the contract of employment. Thus, her employment was arranged, in this sense, *indirectly* via the farm labourer.

"When the farm labourer had put his signature (or mark) on the labour contract, it was an unwritten law that the labourer's wife was bound, at the same time, to work on the farm, as well as her growing, able-bodied children. Only in more recent times was the wife's signature required as well. *This was, however, merely a formality.* Even then she had no right to contract out. The wife's working duties, as well as the husband's, were due to the same master; this had been considered as an inflexible condition ever since the introduction of the Farm Labourer's Allowances System".¹¹

¹⁰ If we find conditions for a displaced motivation of the type described above, it is, however, due to the social situation in general eg. the status of the employment, wages etc., *which* tendency we find as being the dialectic opposite. This circumstance is dealt with in greater detail in the section concerning female bank employees and their orientation towards their work.

¹¹ Lo-Johansson, Ivar, *Stridsskrifter, Statarklassen i Sverige, Monism. (Polemical*

The farm labourer's wife can be seen as subordinate to a stratified plurality. Furthermore, it is shown that this stratified subordination is characterized by the fact that contact within the stratification between the most superordinate and the most subordinate is conspicuous by its absence. The importance of making a distinction between the presence or absence of contact is pointed out by Simmel.

"Here again, two very different constellations must be distinguished. *The first* is that the subordinate still stands in *an immediate relation with the highest* among his superordinates. *The second* is that the intermediate layer, which is superordinate to him but subordinate to the highest, completely *separates him* from the latter and thus alone, actually, represents the superordinate elements to him."¹²

In the case of such an indirect subordination there arise conditions for the process which Simmel has called "*transmission of pressure*", i.e. that responsibility and culpability are placed on the shoulders of the most subordinate party.

"Nevertheless, people were so uncharitable as to *heap the blame for their wretched condition onto the wife*. It was her fault, was the cry, that the allowances and wages were insufficient. The husband took snuff. He paid for his liquor ration, even though there was not a bite to eat in the house; he denied himself nothing, but she! The labourer is a stupid fool. He notices nothing. He simply works for his master, day out and day in. But he does no more work if there are ten people in the house than if there are two. The wife soon finds out that she's in a house with plenty of children."¹³

In the above quotation we are aware of a downward-gliding tendency as far as the weight of responsibility is concerned.

"The particularly unfavourable situation of the lowest element in a complex scale of super-subordination derives from the fact that the scale permits a certain, continuous *downward-gliding of the pressure*."¹⁴

This aspect of the stratification is also related to trade union negativism which can be said to be especially characteristic of farm-labourers' wives.

pamphlets, Contract workers in Sweden, Monism). Lund 1971, pp. 14—15. (my italics.)

¹² *The sociology of Georg Simmel*. ed. Wolff, Kurt H., New York 1964, pp. 234—235. (my italics.)

¹³ *Statarkval. En lantarbetarhustrus erinringar. (The agony of the farmservants. Remembrances of a farm labourer's wife)*. Stockholm 1931, p. 34. (my italics.)

¹⁴ *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., p. 237. (my italics.)

There is, however, another aspect of the subordinate position of the farm labourer's wife. It can be said that her position was formulated from her capacity as a farm labourer's wife. When the farm labourer was taken on, her working duties were often included as an inflexible condition.

The relation between the farm labourer's wife and the owner of the estate, steward etc. was, as Simmel puts it: "as the fruits of the tree belong to the tree's owner".

"Finally, it was this same form of domination which, under the most primitive patriarchal conditions, was governed not by a merely spatial, but by a living object: children did not belong to the father because he was their progenitor, but because the mother belonged to him (*as the fruits of the tree belong to the tree's owner*); therefore, children begotten by other fathers were no less his property."¹⁵

In the dissertation this obligation is also related to the trade union negativism of the labourer's wife.

In the housemaid's role we found conditions for a so-called displaced motivation, a feature which it was possible to discern in female labour in general. On the other hand, in the subordinate position of the farm labourer's wife we find conditions for a process which implies that responsibility is, to a high degree, placed on the shoulders of the most subordinate party. We shall find this position of practical responsibility in conjunction with an almost complete lack of influence in many types of female labour, although often in connection with different forms of stratified subordination.

6.4 THE ROLES OF THE WAITRESS AND THE SHOP ASSISTANT SEEN AS SO-CALLED TRIAD OCCUPATIONS. SUBORDINATE OCCUPATIONAL CATEGORIES WITHIN THE SERVICE ORGANISATIONS

The basic question of this dissertation was to try to discern those features which, it may be supposed, are characteristic of female labour. We find that the sexual composition of the catering and shop assistant occupations has changed completely in the twentieth century. From being male-dominated occupations they are nowadays characterized by a clear female dominance.

Is it possible, then, to discern *qualitative* changes which can be assumed to be connected with the shift in the combination of the sexes within both these occupations?

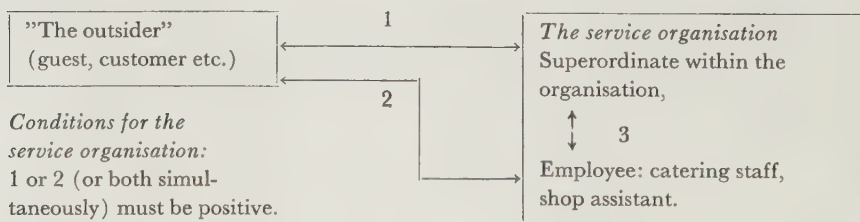
¹⁵ Op. cit., p. 253. (my italics.)

When these occupations are described analytically those employed in them can be seen as being the most subordinate party in the *triad*.¹⁶ The triad relationship is distinguished by three factors; first: an easy variability; secondly, a tendency towards coalition; thirdly, a catalytic influence, e.g. a demonstrative antagonism in one relationship can increase solidarity in another.

The fact that the triad in operation at any given moment is made up of a so-called "boundary triad" is of special analytic importance. That is to say, two of the parties in the triad are within an organisation, while the third is not. It is also of importance that the organisation in the triad is a service organisation. Furthermore, to be more specific, this service organisation is, to a very high degree, dependent upon maintaining a positive relationship with the outsider.

In the analysis a comparison of both occupations is made between the so-called historical primary and male-dominated type, and the so-called historical secondary and female-dominated type.

A positive relationship with outsiders — i.e. restaurant guests or shop customers is a condition for the continued functioning of the service organisation. In this sense it can be said that, in both cases, the service organisation can be seen as being subordinate to a principle, "the service principle", which is formulated in "everyday" knowledge, "The customer is always right" etc. This implies that a positive relationship between a member of the service organisation and the outsider can be accepted as being a basic condition.



¹⁶ This term, like the theoretical frame-work, emanates from Georg Simmel. Simmel used the expression "*Dreierverbindung*" which, in this case, can be translated as triad. This viewpoint implies that relationships between three parties are observed simultaneously. In his analysis of triads Simmel puts the emphasis, in the first place, on what importance the introduction of a third party had on the character of the relationships; and secondly the feasible position and varying possibilities which this third party could have; in other words, the implications of a shift from a "*Zweierverbindung*" (dyad) to a "*Dreierverbindung*" (triad). See: *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., p. 145.

There are two aspects of the employee's situation in this subordination. Beginning with the catalytic effect of the triad relationship, we can suppose that the superordinate party within the service organisation can increase solidarity between himself and the outsider (relationship 1) by dissociating himself from the employee, and by establishing some form of antagonism between himself and the employee (relationship 3). Furthermore, in this type of stratified subordination we can discern conditions for a process which Simmel calls "Abwälzung" (transmission of pressure) i.e. that responsibility and culpability are shifted onto the most subordinate party.

In the historical secondary (female dominated) variant of these professions we find that a change in the form of the triad relationship has taken place.

Two of the relationships within the triad can be described as having become anonymous, viz. relationships 1 and 3. We find, for example, that in the event of customer dissatisfaction, the employee can recommend the customer to write to the management etc. that is to say, to the superordinate party in the organisation. Furthermore, we find that the superordinate party has no personal contact with the subordinate employees, but possibly resorts to the services of an outside company which observes the behaviour of the employees in different situations.

Service organisations have grown and the above-mentioned employees form, nowadays, quantitatively extensive, homogenous and subordinated categories within the service organisations. At the same time it is dependent upon these employees to maintain a positive relationship with the outsider, to represent the service organisation to the outsider etc. In the female variant of this occupation relationship No 2 is the only one in which direct personal contact occurs. In this respect we find that these employees have the practical responsibility in the relationship with the outsider, while, at the same time, their subordinate position within the organisation implies very little concrete influence.

Thus, a first characteristic trait descriptive of this category becomes manifest, namely that the employees' area of responsibility is much greater than their area of influence.

In the above, the relationship between the superordinate and the subordinate within the service organisation has been given most attention, but also, indirectly, the other two relationships. It is, however, my intention to deal more precisely with the change which has occurred in the relationship between the outsider and the employee (relationship No 2) and to see if this precision treatment can possibly bring to light qualities which can be described as characteristic for these female service occupations.

In the historical primary and male-dominated type this relationship can be supposed to have been formulated from particularly fundamental social status differences. The employee was required, in this case, to act more or less as a page-boy for the benefit of the outsider. Today we find that the social status differences which were expressed in this fashion have, by degrees, been re-formulated to a principle valid for each service organisation, which has been called the service principle. The concrete implication of this is that the employee is subordinate to the outsider in a general sense. "Never assume a lofty air towards the customer", a principle which is also expressed in the saying, "the customer is always right". At the same time as the employee is, in this sense, generally subordinate to the outsider, one can, in this historical type, distinguish certain working duties which demand, on the part of the employee, a certain initiative and control over the relationship. In this sense the employee — the barmaid, the department store cashier etc. — has, nowadays a certain limited, technical superordination over the outsider.

In a sociological study of the work at a restaurant the catering occupation is characterized in the following manner:

"They must appear to subordinate themselves and at the same time learn to manipulate people and situations to their own advantage."¹⁷

The relation which was to be found in the historical primary type has thus been changed to a very high degree.

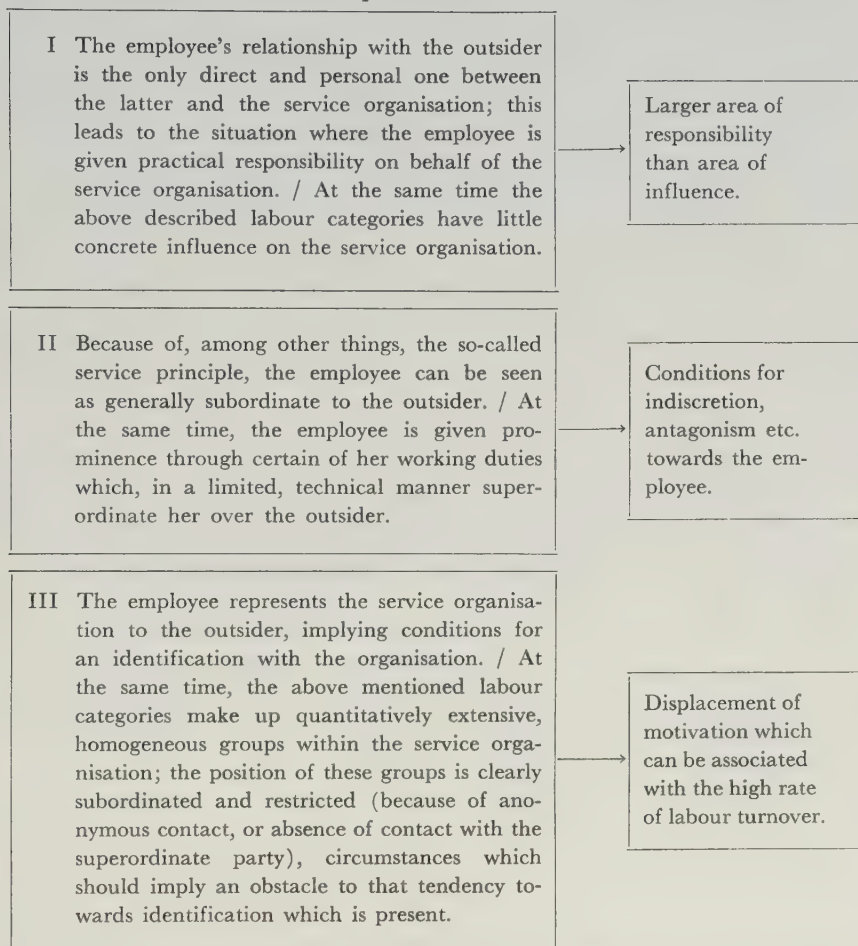
At the present time one can notice a certain amount of indiscretion or antagonism on the part of the outsider towards the employee. This is perhaps due to the opposing tendencies in the relationship. On the one hand the employee's present-day conduct can be described as authoritative, a technical superordination. On the other the employee is in a generally subordinate position.

Furthermore, within these female service occupations, we find conditions for a third feature which manifests itself as characteristic of female labour; a feature which was related in the above to the labour turnover rate within different occupations. The employee has to represent the service organisation to the outsider. As has already been seen, this relationship was the only direct one with the outsider — a circumstance which can be supposed to imply conditions for involvement in, and identification with the organisation. However, the employee's subordinate position within the

¹⁷ Whyte, William Foothe, "*When workers and customers meet*". In *Industry and society*, ed. Whyte, William Foothe, New York & London 1946, p. 143. (my italics)

service organisation means that there are conditions for displacement of motivation.

To sum up, it can be said that specific related features and phenomena can be found in the subordinate position which is characteristic of these female dominated service occupations.



Is it then possible to suppose that phenomena I, II, and III were associated with the quantitative change in the sexual make-up of these two occupations, or have these changes only taken place within a parallel time span?

In the dissertation I have taken up certain instances to verify the fact that the above mentioned quantitative and qualitative changes within these two occupations are interrelated.

6.5 THE SEXUAL STRATIFICATION OF THE DIVISION OF LABOUR

It is quite common to talk of a sexual division of labour. It will be illustrated in the following section that we cannot talk only of a sexual division of labour; instead, the form of the division of labour can be better clarified if we talk of a sexual stratification. This is because, on the labour market, the tendency is for women to be employed in markedly subordinate roles and part-roles. This tendency towards a stratified division of working duties is related to functional differentiation, that is to say, specialisation in accordance with allotted duties. The tendency towards differentiation can, however, be impeded and limited by social strata formations, in this case, sexual division of labour.

Stratification and functional differentiation, seen as two dialectically opposed tendencies, were taken as the point of departure for descriptions of the evolution of a number of professions. The objective was to study, in more detail the creation of that strata formation due to the subordinate position of women in working life.

The Banking Profession

Two main questions are dealt with in this section. In the first place: what importance for change within bank work has functional differentiation (mechanisation, automation) had on the opposing tendency towards a sexual division of labour?

In the second place: If a sexual division of labour is found, which specific modes of behaviour and attitudes on the part of the bank employees can then be found to maintain this strata formation? I have attempted to answer this question on the basis of empirical primary material, Bankundersökningen (The Bank Survey) (1972).

There is a historical description of the profession as an introduction. The so-called feminisation of the banking profession has been said to imply: a) a *quantitative* change i.e. an increased number of women within the profession and b) a *qualitative* change, in the sense that a good deal of the working duties in a bank have now become mechanised or automatised and, furthermore, that the increased number of women have come to be employed for these mechanised duties.

In the dissertation instances are cited to verify the fact that a feminisation of the banking profession has taken place from both these aspects. It is reasonable to suppose that a division of the working duties has taken place, so that a stratification has gradually arisen, and has become even more marked in connection with alterations in the functional differentia-

tion. In what way could this stratification have taken place just within the banking profession? The importance of a few peculiarities within the banking profession are pointed out here. A) The salary difference between men and women within the profession: Was salary decisive in dividing up the working duties? B) Was it of special importance at this time that bank employees in general dissociated themselves from those mechanised working duties? C) Furthermore, a few special features of those working duties and their importance for a stratification within the banking profession are dealt with.

Working with primary material — approximately 60 qualitative interviews with bank employees — I have attempted to illustrate modes of conduct and outlook which can be supposed to be of importance for the above described strata-formation within the division of working duties. In this it can be taken that the banking profession is of special interest, since, in this case, the stratified division of labour *cannot* be related to external recruitment conditions.

A contradiction in working organisation has been said to characterize the banking profession. On the one hand, functional differentiation is emphasized, each different position must be learnt, while on the other hand the internal promotion system can be supposed to imply stratifying tendencies. This paradox manifests itself as being of special importance for an interpretation of the behaviour and outlook of banking personnel. A comparison between male and female employees, in the lower orders of the banking profession, of their behaviour and attitude to work shows that the female employees were more involved in relation to the work *at hand*, while the male employees to a greater extent deprecated this more subordinate level within banking, not infrequently in a most expressive manner. The male employees attempted more consciously to profile their involvement with a view to promotion.

An attempt has been made to see these stratifying attitudes and behaviour in their organisatory context. The individual aims of the bank employees — the men orientated towards promotion — the women not — are related to the aims of the organisation.

Furthermore, the male employees stood out as more *expressive* in their orientation to work. They spoke of "selling oneself", "showing one's mettle", "blowing one's own trumpet" etc. The female employees' attitude to their work is apparently different. They show a relatively positive attitude towards the work at hand; this is an attitude which should, however, be taken into account *together with* a general awareness of their own subordinate position and of the few advancement possibilities. One describes

the banking business as "In any case a clean job", "it's a job", etc. In this context there are also conditions for displaced motivation. It can be supposed that this displaced motivation can possibly be related to a proportionately high rate of staff turnover; above all however, it can be related to the female bank employees' work orientation which has been described above; with the relatively high rewards of the profession (status, salary etc.) when regarded as female labour.

Women at sea

The working role is of special importance for inter-personal relationships on board ship.

Aubert points out that the working role is very important at sea.

*"Work organisation roles on board ship are totally decisive for all relationships among the crew, even those which would normally be considered as part of one's private life. Sleeping quarters, leisure space and dining place are all regulated according to one's position in the production system of the ship. Rank titles are often used instead of names, even while off-duty. The result of this proximity between the production system and the free-time system is that each man aboard finds his identity and self-perception are more closely tied to his role within the production system than is the case within industry on land."*¹⁸

It can, therefore, be said that the functional differentiation — specialisation according to allotted working duties — is of great importance. Against this background stratifying tendencies, as in, for example, the sexual division of labour, are given a special significance.

My analysis has as its point of departure two periods in time; the period around 1920 and the 1960's and 70's. I have taken information from both these periods concerning the working duties of women on board ship (their relative positions), as well as available information on the attitude towards women on board. Information from the 20's concerning the attitude towards women at sea is scanty, but can however, be produced via a number of motions in parliament at this time concerning women at sea. Furthermore, there is certain quantitative information in the National Social Welfare Board's enquiry: *Sjömansyrket i Sverige* (Seamen in Sweden), (1919). In the 60's and 70's information has been obtained partly from a Norwegian dissertation by Aud Korbøl "Kvinnen ombord" (Women on board ship), a participant observation study, and partly from the Swedish trade union magazine "Sjömannen" (The Seaman).

¹⁸ Aubert, Vilhelm, *Socialt samspel*. (Social interaction) Surte 1968, p. 153. (my italics.)

A comparison between these two periods shows that the relative position of women on board has undergone a noticeable change, with the result that, in the more recent period the working duties of the woman have become *less qualified and more subordinate*. This change towards a more marked sexual stratification can be related to the special qualities of a ship as a place of labour.

Stratifying attitudes which can be discerned among those on board are seen first and foremost as an intervening variable. What are the special conditions on board ship which create generalised, stratifying attitudes? On this point those qualities which were dealt with include the isolation on board and those frustrations associated with isolation, and the uncertainty and ignorance concerning the recruitment situation, these being qualities which, to a lesser extent, can be said to characterize places of work in general.

Thus, we found that the sexual dimension was the basis of a common, generalised attitude. It was common for the men on board to be called by their occupational ranks "Mate", "Steward". On the other hand, the women were *not* addressed according to their occupational rank to the same extent.

"It is not uncommon to find examples to show that *the woman's role on board is often identified with her sexual role*. In report she is often 'Saloon Stewardess' or 'Galley Assistant', but *in address* she is 'Berit', 'Kari', 'Else' etc."¹⁹

An attempt is made in my dissertation to relate more specifically varied stratifying attitudes in both periods towards the different positions of the women on board.

We can say that the conditions for stratifying attitudes which are common on board ship are very much alike in both periods. It is, however, of importance to pay attention to the differences in both periods.

My point of departure was a dialectic relationship between functional differentiation and stratification, in the sense that a strong emphasis on functional differentiation has been said to limit as well as reinforce the tendencies towards a stratification of the sexual division of labour. The concrete expression of this tendency towards stratification of the division of labour can, from this point of departure, be supposed to be more apparent

¹⁹ Korbøl, Aud, *Kvinnen ombord. En sociologisk undersøkelse av kvinners liv og arbeid på skip i den norske handelsflåde*. (*Women on board ship A sociological investigation into the life and work of women on board ship in the Norwegian Mercantile Marine Flee*). Oslo 1970, p. 111. (The first italics are mine.)

at the time when women had qualified and, within their respective fields, superordinate working duties, in other words when functional differentiation was of greater importance. In this case it is significant that the stratifying attitudes in the 20's were expressed in political and Trades Union alternative action. The generalisations of the 60's and 70's are instead apparent as less official stratifying attitudes on the every day level.

These qualities which have been attributed to the ship can also be said to occur, though certainly to a lesser extent, in places of work in general. Hence, the above described change of the relative position of women towards a greater subordination is given a more generally valid importance.

Typography and Bookbinding

Functional specialisation has been seen as a genuine form of differentiation, whilst the strata formation which was made up of the sexual division of labour has been seen as tendency which opposes and limits this differentiation. Based on historical descriptions of woman's role within the typography and bookbinding industries, I have attempted to illustrate more closely the creation of that strata formation which is made up of the sexual division of labour.

A comparison between bookbinding and typography is made in order to ascertain the occurrence of a division of labour, stratified according to sex. At an early stage it was easy to discern a marked division of labour in this manner in the bookbinding industry. This division of labour was even written into the employers/employees contract at a later date. On the other hand we found no such division into male and female duties within the typography industry at the same period. This difference in the occurrence of a division of labour, stratified according to sex, is here considered as of decisive importance.

With the original point of departure, i.e. the relationship between functional differentiation (specialisation in accordance with allotted duties), and the tendency towards strata formations, a question may be posed in the following manner: Can we find even more evident tendencies towards a sexual strata formation within the typography industry with its higher level of functional specialisation (i.e. non-sexual division of working duties)?

The history of typography brings to light stratifying behaviour and attitudes on different levels, among other things in a union which was closed to women as well as an emphasizing of woman's separateness and weakness. In the case of the prohibition of female night work we can speak of a judicial separation of women, a circumstance which can be supposed to

have had consequences for the division of labour between the sexes in this profession.

The examples of stratifying tendencies which have been given above can now be dynamically related to each other. In simpler terms, it could be said that, after the inclusion of women workers in the trade union had become inevitable, we find instead of exclusion a sort of emphasis on the separateness of women. "They demand extra consideration and politeness". If the conditions for a stratifying attitude of this type gradually lessen, we find instead a recurrence of the attitude which is formulated in judicial terms such as, for example, the prohibition of night work.

The alternative stratifying tendencies which can thus be discerned in the history of an occupation should, however, be related to the specific conditions in and sub-cultural qualities of the occupation in question.

The difference between trades union strategy in the bookbinding and typography industries — i.e. the typography union's exclusion of women — can be seen as one of many possible alternatives to stratifying attitudes and behaviour. This difference between the bookbinding and typography industries can, moreover, be related to the form of the division of labour. Within the bookbinding industry a strict division of labour could be discerned, separating the women and placing them in the subordinate and less qualified jobs. Their activity within the union was, to a high degree, normatively limited, a circumstance which can be supposed to have been of importance, in that women became an economically very weak group in the trade.

In conclusion, a few features were dealt with concerning the current situation for women in these trades; their situation being related to the conditions which were analysed earlier.

A limiting organisation of employment

A different stratification tendency, which indirectly, but to a high degree, affects women can be found in the phenomena: part-time, seasonal and home-labour. Almost half of the women gainfully employed fall into these categories. The participation of these women on the labour market can be described as limited. The importance of such a limiting organisation of employment is dealt with. Descriptions can be seen to show that these limited employees function as a labour market reserve. From this aspect the limited employees' relationship to employment could be said to be made up of two factors: first, a tendency towards laying-off of employees; secondly, a tendency towards a continual availability for further employment.

Certain examples have been noted of *the orientation of these limited employees* towards their work, and certain features of this orientation

were related to the importance of this category as a labour market reserve.

A) *The limiting organisation of employment* — so-called part-membership — is connected with a less extensive, but, according to certain dimensions, even more intensive orientation towards work. Descriptions of the limited employees' relationship point to the fact that a restricted and instrumental involvement implies a limited work-ideological orientation and a weaker identification with the working body. Instrumental orientation and instrumental action are, moreover, characterized by a tendency to develop new actions and new objectives. On the other hand an expressive action (orientation) does not create the origins of new actions in the same way. In this way an instrumental orientation implies continuity — a condition for the continuation of the relationship and for the availability of potential workers.

B) Furthermore, a sub-category of limited employees was said to be characterized by an *imprecise and thus easily changeable working status*, a circumstance which also stands out as important for the significance of this category as a labour market reserve. Short-sightedness and awareness of a potential change of working status would seem to be two features highly characteristic of that group of employees which falls "below" certain minimum limits.²⁰

"The few dismissals which have occurred concerned, among others, *so-called 'Saturday-help', i.e. personnel who, because of the 18 hour law, are counted as temporary workers.*"²¹

C) The special organisation of the work could be seen as an advantage, with gratitude being the result. This feature can also be of importance, in that it allows potential "warming up" after a possible lay-off. Simmel writes on the relations of gratitude:

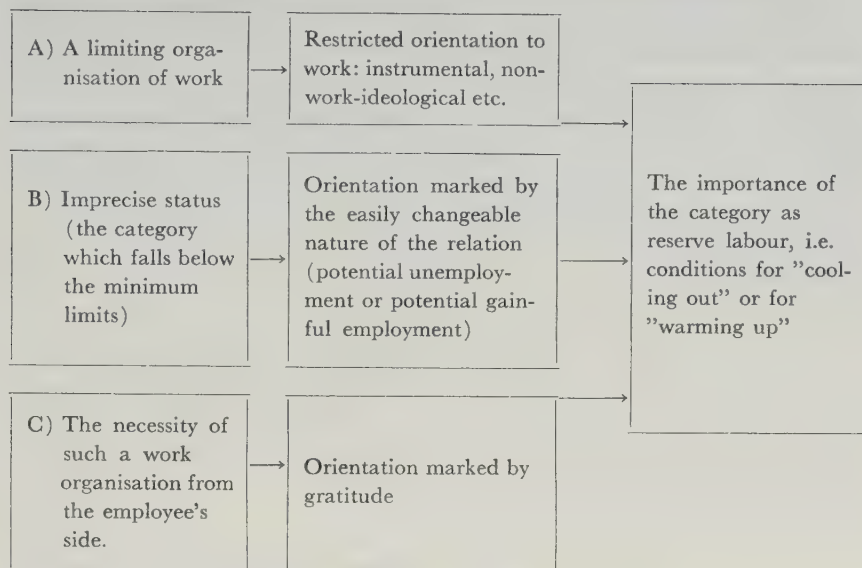
"Gratitude is definitely such a *continuance*. It is *an ideal living on of a relation which may have ended long ago*, and with it the act of giving and receiving."²²

²⁰ A series of clarifications on the status of the limited employee can be found; their holiday and pension rights, sickness benefits and national insurance rights. It is fundamental that these are formulated as minimum limits, that is to say, a certain number of the limited employees fall "below" even these minimum limits.

²¹ Söderlund, Jens, *Deltidsarbete inom detaljhandeln. Utredning rörande deltidsanställdas arbetsförhållanden*. Rapport från Personaladministrativa rådet, (*Part-time work in retail business. A survey concerning the working conditions of part-time employees*. A report from the Personnel Administration Council), Stockholm 1968, p. 25. (my italics.)

²² *The sociology of Georg Simmel*, op. cit., p. 388. (my italics.)

The above reasoning can be summarised in the following diagram.



The sexual division of labour

My empirical point of departure is from descriptions of the very precise sexual division of labour in the industrial sector. How can we attain a greater understanding both of this precise sexual division of labour, and of the changes within this division?

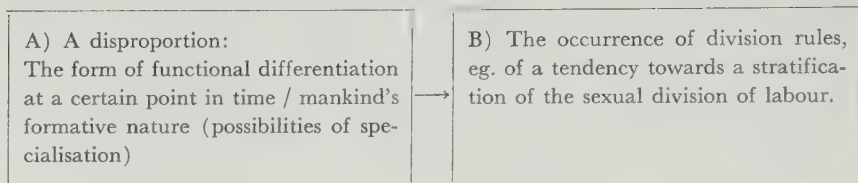
The occurrence of a sexual division of labour — a stratification — is related, on the basis of Georg Simmel's theories, to a so-called social disproportion. This can be said to exist in the opposition between the form of functional differentiation, at a certain point in time, and mankind's extraordinary formative nature.

According to Simmel this contradiction explains the formation of social strata. The same viewpoint can, however, apply to the tendency towards stratification, with reference to the sexual division of labour.

"All social formations thus involve this contradiction between the just claim to a superordinate position and the technical impossibility of satisfying this claim. The arrangement by estates and the contemporary order come to terms with this contradiction by building the classes one on top of the other, with an ever smaller number of members in the upward direction in the form of a pyramid, thereby limiting from the beginning the number of those 'qualified' for leading positions. This selection is not based on the individuals available, but inversely, it prejudices these individuals."²³

²³ Op. cit., p. 302.

It can be said that Simmel relates to each other those tendencies which were our point of departure, i.e. the functional differentiation (specialisation in accordance with allotted duties) and the tendency towards stratification.



Simmel's viewpoint is compared with Durkheim's.

To sum up, it can be said that both their theories would seem, at first hand, to give some background to the occurrence of division rules, but does not to the same extent explain the more precise nature of these divisions. These different viewpoints should, however, give rise to differing interpretations of the precise division of labour.

The division of working duties between men and women were related, furthermore, to certain economic and technical conditions. New machinery, eg. the type-setting machine, in the typography industry, together with the short supply of work at that time led to a division of labour so that the type-setting duties were seen as man's work.

Thus, we find that the sexual division of labour tends to change step by step with technical and economic changes.

In conclusion, the importance of women's greater homogeneity on the labour market is dealt with, that is to say that, among themselves, women show greater similarity than men with respect to their functions and part-functions on the labour market.

"An inventory of the sexual division within different professions (approx. 300 classified) shows that *threequarters of all gainfully employed women are concentrated within only 25 professions.*"²⁴

It can be supposed that greater homogeneity of female workers among themselves, as well as their subordination and the associated pressure towards conformity in behaviour implies certain curtailments of both instrumental and expressive behaviour. This also applies to conditions for instrumental and expressive activities of a more traditional type.

²⁴ *Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar, Fakta, Framtid.* Utarbetad av Arbetsmarknadsstyrelsen. (*Women and the labour market. Prejudice, Facts, Future.* Drawn up by the National Labour Market). Stockholm 1969, p. 14. (my italics.)

It is important to see curtailments of both instrumental and expressive activities together with a possible *awareness* of these curtailments. Curtailments of this type, like the awareness of them can be supposed to set their mark on orientation towards work for certain categories of female employees. A survey of female industrial workers orientation to their work is cited. One of the women who was interviewed described her orientation in the following manner.

"fine for those who want to earn a bit extra but *not* for a young girl."²⁵

²⁵ Lindblom, Carin, *Industrialismen och de förväruksarbetande kvinnorna 1880—1945. En sociologisk undersökning av de kvinnliga industriarbetarnas ställning och problem.* (*Industrialism and the gainfully employed woman 1880—1945. A sociological survey of female industrial workers' position and problems.*) Lund 1953, pp. 192—193. (Typed manuscript.)

Litteraturförteckning

- Abel, Theodore, *Systematic sociology in Germany*. A critical analysis of some attempts to establish sociology as an independent science. New York 1929.
 Allardt, Erik, *Samhällsstruktur och sociala spänningar*. Tammerfors 1970.
 Arbeidsmarkedstatistikk 1970. Norges offisielle statistikk A 399. Oslo 1971.
 Arbetets Kvinnor. Tidskrift utgiven av Stockholms fackliga centralorganisations kvinnosektion.
 Arbetförhållandena inom det husliga arbetets område. SOS. Socialstatistik. Stockholm 1936.
 Arbetförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden. SOS. Socialstatistik. Stockholm 1939.
 Anställningstid och anställningsbyte. Specialundersökning i anslutning till arbeidskraftsundersökningen i maj 1964. Arbetsmarknadsinformation, M 4/1965. Stockholm 1965.
 Arbetsmarknadspolitik. Betänkande avgivet av 1960 års arbetsmarknadsutredning. SOU 1965:9. Stockholm 1965.
 Arbets- och löneförhållandena för affärsanställda i Sverige. SOS. Socialstatistik. Stockholm 1925.
 Arbetstid m.m. i husligt arbete. Betänkande avgivet av utredningen angående hembiträdeslagstiftningen. SOU 1968:67. Stockholm 1968.
 Arbetstidsförhållandena inom detaljhandeln. SOS Socialstatistik. Stockholm 1933.
 Asplund, Johan, *Om undran inför samhället*. Uppsala 1970.
 Aubert, Vilhelm, *Det dolda samhället*. Stockholm 1968.
 Aubert, Vilhelm, *Socialt samspel*. Surte 1968.
 Aubert, Vilhelm, "The housemaid — An occupational role in crisis". I Sociology. The progress of a decade, ed. by Lipset, Seymour Martin & Smelser Neil J. New Jersey 1963.
 Aubert, V, Eckhoff, T & Sveri, K, *En lov i søkelyset*. Oslo 1952.
 Back, Pär-Erik, *En klass i uppbrott*. Den fackliga lantarbetarrörelsens uppkomst och utveckling. Stockholm 1961.
 Bankvärlden. Organ för Svenska bankmannaförbundet. (Tidigare Svenska Bankmannaföreningens tidskrift.)
 Bankväsendet i omdaning. Föredrag och diskussioner vid ordinarie bankmöte den 25 oktober 1968. Skrifter utgivna av Svenska Bankföreningen. Stockholm 1969.
 Bebel, August, *Kvinnan och socialismen*. Stockholm 1913.
 Befolkningsstatistik. 1950 års allmänna folkräkning. IV delen. VI Västötillasto. Helsinki 1951.
 Beklädnadsarbetaren. Organ för Svenska beklädnadsarbetareförbundet. (Fr.o.m. 1944 *Beklädnadsfolket*.)

- Beklädnadsfolket*. Utgiven av Svenska beklädnadsarbetareförbundet, Sko- och läderarbetarnas förbund, Svenska textilarbetareförbundet.
- Bengtsson, Bengt, Malmberg, Emil & Nerman, Ture, *Typografiska föreningen i Stockholm etthundra år*. Stockholm 1946.
- Bentzel, Ragnar, *Den privata konsumtionen i Sverige*. Uppsala 1957.
- Berger, Peter & Luckman, Thomas, *The social construction of reality*. New York 1966.
- Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m.m.* SOU 1938:47. Stockholm 1938.
- Betänkande avgivet av arbetsmaknadskommitténs kvinnoutredning*. SAF—LO. Stockholm 1951.
- Brown, Roger, *Social Psychology*. New York 1967.
- Bruzelijs, Lars, *Hur många serviceenheter?* Lund 1971.
- Buckley, Walter, *Sociology and modern systems theory*. New Jersey 1967.
- Burns, Tom, *Ambiguity and Identity*. Stencil. Department of Sociology Edinburgh University 1965.
- Caplow, Theodore, *The sociology of work*. London 1964.
- Caplow, Theodore, *Two against one. Coalitions in triads*. New Jersey 1968.
- Crozier, Michel, *The world of the office worker*. Chicago 1971.
- Dagens Nyheter*. (Årg. 1972 passim.)
- Dahrendorf, Ralf, "Serviceklassen" i *Människan i industrisamhället*, red. Burns, Tom. Uddevalla 1972.
- Den sjöfarande kvinnan*. Tidskrift utgiven av Sveriges Sjöfarande Kvinnors Förening. 1929—1932.
- Dodge, Norton T, *Women in the Soviet economy*. Baltimore 1966.
- Durkheim, Emile, "Sociology and its scientific field". I Georg Simmel, ed. Coser, Lewis A. New Jersey 1965.
- Durkheim, Emile, *The division of labor in society*. New York 1969.
- Ekendahl, Sigrid, "Några små anteckningar". I *Sveriges Servitriser*, red. av Abelli, Bror och Zamore, Karl Otto. Stockholm 1942.
- Folket vid varufloden. En skrift om handeln och de handelsanställda*. Red. av Holmquist, Eric & Alsterdal, Alvar. Utg. av Svenska Handelsarbetarförbundet. Malmö 1956.
- Folk- och bostadsräkningen*. 1965: VII. Statistiska centralbyrån. Stockholm 1968.
- Folk- och bostadsräkningen*. 1965: IX. Statistiska centralbyrån. Stockholm 1969.
- Folkräkningen*. 1950: II. Urvalsundersökningar. Statistiska centralbyrån. Stockholm 1953.
- Förbundens sammansättning och medlemmarnas fördelning på olika yrken och individer år 1933*. Landsorganisationen i Sverige. Stockholm 1935.
- Gardell, Bertil & Lindahl, Lori, *Handelsanställdas arbetsanpassning*. Sociologisk studie av handelsanställdas arbetsförhållanden. Personaladministrativa rådet. Stockholm 1963.
- Goffman, Erving, *Behavior in Public Places. Notes on the social organization of gatherings*. New York 1963.
- Goffman, Erving, "On cooling the mark out. Some aspects of adaption to failure". *Psychiatry, Journal for the study of interpersonal processes*, 4, 1952.
- Goffman, Erving, *The presentation of self in everyday life*. New York 1959.

- Grafisk Revy*. Bokbinderiarbetaren. Svensk typografitidning. Tidning för Svenska bokbindareförbundet och Svenska typografförbundet.
- Gyllin, Yngve, *50 fackliga arbetsår. Svenska bokbindareförbundets Malmöavdelning 50 år 1897—1947*. Malmö 1948.
- Haavio-Mannila, Elina, "Some consequences of women's emancipation". *Journal of marriage and the family*, 1, 1969.
- Handelsminnen*. Svenskt liv och arbete nr 26, red. av Rehnberg, Mats. Stockholm 1961.
- Handelsnytt*. Organ för Handelsanställdas förbund.
- Hansson, Sigfrid, *Bidrag till den Svenska fackföreningsrörelsens historia. Stockholms bokbinderiarbetareförening B.A.F. 1872—1922*. Göteborg 1922.
- Hoggarth, Richard, *The uses of literary*. Boston 1961.
- Holmberg, G H:son, *Sveriges tjänare och tjänarinnor. Deras vara eller icke vara*. Stockholm 1906.
- Håkansson, Gerda, "Kvinnan som banktjänsteman". I Kvinnliga yrken och deras förutsättningar. Vägledning utarbetad av sakkunniga under red. av Hamilton, Aina. Stockholm 1919.
- Höglund, Gunhild, *Stridbar kvinna. Några blad ur Anna Visborgs liv och svensk kvinnorörelse*. Stockholm 1951.
- Jaederholm, G A, *Undervisning i försäljningskonst som ett led i elementär handelsundervisning*. Stockholm 1926.
- Johansson, Elin, *Typografiska Kvinnoklubben, 1904—1939*. Stockholm 1939.
- Johnson, Eleanor B, *Household Employment in Chicago, USA*. Department of Labor. Bulletin of Women's Bureau no 106. Washington 1933. Citerad i Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område.
- Kaplan, Abraham, *The conduct of inquiry*. Methodology for Behavioral Science. San Francisco 1964.
- Katz, Fred E, "Nurses". I Etzioni, Amitai, *The Semi-professions and their organisations*. New York 1969.
- Kollontaj, Alexandra, *Kvinnans ställning i den ekonomiska samhällsutvecklingen*. Finland 1971.
- Kontenta*. Meddelande från Arbetsmarknadens kvinnonämnd.
- Korbøl, Aud, *Kvinnen ombord*. En sociologisk undersökelse av kvinnors liv og arbeid på skip i den norske handelsflåte. Oslo 1970. Stencil.
- Krapotkin, Peter, *Eröfringen af brödet*. Stockholm 1908.
- Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar, Fakta, Framtid*. Utarbetad av Arbetsmarknadsstyrelsen. Stockholm 1969.
- Kämpe, Yngve & Lund, Anton, *Några sörmländska lantarbetare och deras familjer*. Stockholm 1955.
- Lantarbetaren*. Organ för Svenska Lantarbetareförbundet.
- Lantz, Sture W, *Vi serverar, 1, Hotell- och restauranganställdas organisationskrönika*. Stockholm 1968.
- Lewin, Kurt, *Resolving social conflicts*. New York 1948.
- Levine, Donald N, Introduktion till "Georg Simmel as sociologist" av Max Weber. I *Social Research*, 1, 1972.
- Levine, Donald N, "The structure of Simmel's social thought". *Essays on sociology, philosophy & aesthetics by Georg Simmel et al.* ed. Wolff, Kurt. New York 1965.

- Lieber, Hans-Joachim & Furth, Peter, "*Zur Dialektik der Simmelschen Konzeption einer formalen Soziologie*". I Buch des Dankes an Georg Simmel. Briefe, Erinnerungen, Bibliographie. Herausgegeben von Kurt Gassen und Michael Landmann. Berlin 1958.
- Lindberg, Börje, *Sätt och vett i telefon*. Handbok i telefontjänst. Stockholm 1964.
- Lindblom, Carin, *Industrialismen och de förväruarbetande kvinnorna 1880—1945*. En sociologisk undersökning av de kvinnliga industriarbetarnas ställning och problem. Lund 1953 (Maskinskrivet manus).
- Lo-Johansson, Ivar, "*De två statargummorna*". I Statarnoveller. Stockholm 1945.
- Lo-Johansson, Ivar, *Kungsgatan*. Stockholm 1966.
- Lo-Johansson, Ivar, *Stridsskrifter, Statarklassen i Sverige, Monism*. Lund 1971.
- Lysgaard, Sverre, *Arbeiderkollektivitet*. En studie i de underordnades sociologi. Oslo—Bergen 1961.
- Malmsjö, Edvin, *Facklig gärning, 1897—1967. Svenska Bokbinderiförbundets Malmöavdelning, Sjuttio fackliga arbetsår*. Arlöv 1968.
- Mannheim, Karl, *Ideology and Utopia*. London 1948.
- Mannheim, Karl, *Systematic Sociology*. London 1947.
- Mål och Medel*. Organ för Svenska livsmedelsarbetareförbundet.
- Nerman, Ture, *Svenska Beklädnadsarbetareförbundet, 1889—1939*. Stockholm 1939.
- Nerman, Ture, *Svenska Bokbindareförbundet, 1893—1943*. Stockholm 1943.
- Nyström, Sigvard, *Vi serverar, 2. Hotell- och restauranganställdas organisationskrönika*. Stockholm 1968.
- Palmquist, Gunnar, *Segrande samverkan*. Historik till Svenska Bankmannaförbundets 75-årsjubileum. Falköping 1962.
- Protokoll fört vid Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals Förbunds sjunde kongress*. Stockholm 1936.
- Protokoll för vid Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals Förbunds tionde kongress*. Stockholm 1950.
- Rose, Arnold H, *Union Solidarity*. Minnesota 1952.
- Rosander, Göran, "*Kyrkogårdskullorna*". De kvinnliga säsongarbetarna på Norra begravningsplatsen i Stockholm. Samfundet Sankt Eriks årsbok, 1963. Stockholm 1963.
- Runciman, W G, *Relative deprivation and social justice*. London 1967.
- SARA nya tidning*. Tidning för Sarabolagets personal.
- Schutz, Anshelm, *The problem of social reality*. Collected Papers 1, ed. Maurice Natanson. Hauge 1967.
- Selvin, Hanan C, "*Durkheim's Suicide: Further thoughts on a methodological classic*". I Emile Durkheim, by Nisbet, Robert, with selected essays. New Jersey 1965.
- Sigebo, Carina, *En "case-study" av mäns och kvinnors arbetssituation i ett bankföretag*. Stencil, Sociologiska Institutionen, Lund 1972.
- Simmel, Georg, *Kamp*. Uppsala 1970.
- Simmel, Georg, *Philosophie des Gelders*. Leipzig 1907.
- Simmel, Georg, "*The number of members as determining the sociological form of the group*". American Journal of Sociology, VIII, 1, 1902. Citerad i Caplow, Theodore, *Two against one. Coalitions in triads*.
- Simmel, Georg, *Soziologie*. Altenburg 1908.

- Simmel, Georg, "*The persistence of social groups*". I *Sociological theory. Present-day sociology from the past*, ed. Borgatta, Edgar F & Meyer, Henry J. New York 1956.
- Simmel, Georg, "*The problem of sociology*". I *Essays on sociology, philosophy & aesthetics* by Georg Simmel et al. ed. Wolff, Kurt. New York 1965.
- Sjömannen*. Utgiven av Svenska Sjöfolksförbundet.
- Sjömansyrket i Sverige*, Del II. Kungl. Socialstyrelsen, SOS, Socialstatistik. Stockholm 1919.
- Smith, Göran, *Service*. Stockholm 1964.
- SNS-orientering*. Utgiven av Studieförbundet Näringsliv och samhälle.
- Sociala meddelanden*. Utgiven av Kungl. Socialstyrelsen.
- Spak, H F, *Lantarbetarefrågan*. I. Stockholm 1907.
- Statarkval. En lantarbetarhustrus erinringar*. Stockholm 1931.
- Statistisk årbog 1972*. Danmarks Statistik. Köbenhavn 1972.
- Statistisk årsbok för Sverige 1958*. Statistiska centralbyrån. Stockholm 1958.
- Stinchcombe, A L, "*Social struktur och skapandet av organisationsformer*". I *Männskan i industrisamhället*, red. Burns, Tom. Stockholm 1972.
- Svensk hemindustri*. Del II. SOS. Socialstatistik. Stockholm 1917.
- Svensk hotell-revy*. Organ för Sveriges hotell- och restaurangpersonal. (Senare Svensk hotell-revy. Organ för Sveriges hotell- och restauranganställdas förbund.)
- Svenskt Yrkeslexikon 1967*. Del 1. Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen. Helsingborg 1967.
- Svenskt Yrkeslexikon 1965*. Del 2. Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen. Helsingborg 1965.
- Sysselsättningsförhållanden år 1966*. AMS. Meddelanden från Utredningsbyrån, 43, 1967.
- Söderlund, Jens, *Deltidsarbete inom detaljhandeln*. Utredning rörande deltidsanställdas arbetsförhållanden. Rapport från Personaladministrativa rådet. Stockholm 1968.
- The sociology of Georg Simmel*. Ed Wolff, Kurt. New York 1964.
- Trumpeten*. Tidning för Trafikrestaurangers anställda.
- Utredning angående industriarbetande kvinnors deltidarbete*. Arbetsmarknadens kvinnonämnd. Stockholm 1957.
- Wessel, Nils, *Typografiska föreningen i Stockholm 1846—1926*. Stockholm 1926.
- Wiberg, Elisabeth, "*Arbete och lön*". I *Fredrika Bremer-förbundets skriftserie nr 8*. Stockholm 1944.
- Whyte, William Footie, "*When workers and customers meet*". I *Industry and society*, ed. Whyte, William Footie. New York 1946.
- Undersökningar rörande vissa arbetstidsförhållanden inom bagerinäringen samt hotell- och restaurangnäringen*. SOS. Socialstatistik. Stockholm 1938.
- Walter, E V, "*Simmel's sociology of power: the architecture of politics*". I *Essays on sociology, philosophy & aesthetics* by Georg Simmel et al. ed. wolff, Kurt. New York 1965.
- Weber, Max, "*Georg Simmel as sociologist*". I *Social Research*, 1, 1972.
- Verket och Vi*. Tidskrift för Televerkets personal.
- Wagner, Elin, "*Fikonen*". I *Spinnerskan*. Stockholm 1948.

